جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار

رسالة ماجستير مقدمة من

أمينة بنت مستهيل بن سعيد مشرح الشحري

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإرشاد النفسي

إشراف

أ.د. عبد الرزاق فاضل القيسي

د. هدى أحمد الضوى   د. محمود جاسم الشمري

2013م

إهداء

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب... جدتي

إلى من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها... إلى من عرفت معها معنى الحياة...أمي

إلى شريك عمري...إلى النور الذي ينير لي درب النجاح...الحافظ للعهد والود..زوجي الغالي

إلى رفقاء دربي في هذه الحياة.. إخوتي وأخواتي

إلى كل طالب علم...

أهدي إليكم جميعا هذه الرسالة

الباحثة

أمينة الشحري

شكر وتقدير

لا يسعني بعد انجاز هذه الدراسة إلا أن أحمد الله تعالى، الذي أعانني على إتمام هذا الجهد المتواضع، كما لا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف على الرسالة أ. د عبد الرزاق فاضل القيسي الذي أعطاني من فكره، وعلمه، ووقته الشيء الكثير، والذي أعجز عن الوفاء له.

كما أنوه بفضل الأستاذ عبدالرؤوف العريمي الذي أبدى الكثير من النصح و الإرشاد، والاقتراحات العلمية التي ساعدت على تعزيز هذه الدراسة وتغذيتها.

والشكر موصول لكل من:

- أعضاء لجنة التحكيم.
- أعضاء لجنة المناقشة.
- الدكتور أمجد محمد هياجنة بجامعة نزوى.
- الدكتور باسم محمد الدحادحة بجامعة نزوى.
- الأستاذة منى عوض البرعمي بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار.
- مشرفيّ أنظمة البوابة التعليمية بالمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار.
- أخصائيي قواعد البيانات بمدارس محافظة ظفار.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
لجنة المناقشة	أ
إهداء	ب
شكر وتقدير	ج
فهرس المحتويات	د
قائمة الجداول	و
قائمة الأشكال	ز
قائمة الملاحق	ز
الملخص باللغة العربية	ح
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها	**1**
المقدمة	2
مشكلة الدراسة	4
أسئلة الدراسة	8
أهمية الدراسة	8
هدف الدراسة	10
حدود الدراسة	10
مصطلحات الدراسة	10
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	**12**
الإطار النظري	13
مفهوم الأمن النفسي	13
الأمن النفسي في القرآن الكريم والسنة النبوية	15
الأمن النفسي عند الفقهاء والعلماء	18
أهداف الأمن النفسي	19
وسائل تحقيق الأمن النفسي	20
الحاجة إلى الأمن	22
أبعاد الأمن النفسي	23
خصائص الأمن النفسي	24

مهددات الأمن النفسي	25
الأمن النفسي في ضوء النظريات النفسية	26
الأداء الوظيفي(مفهوم الأداء وكفاءة الأداء)	33
عناصر الأداء الوظيفي	35
معدلات الأداء الوظيفي	36
محددات الأداء الوظيفي	38
تقييم كفاءة الأداء	39
فوائد تقييم كفاءة الأداء	40
أهداف قياس الأداء	41
أساليب قياس الأداء	42
الدراسات السابقة	45
الفصل الثالث: المنهجية و الإجراءات	**64**
منهج الدراسة	65
مجتمع الدراسة	65
عينة الدراسة	65
متغيرات الدراسة	66
أداة الدراسة	66
صدق أداة الدراسة	68
ثبات أداة الدراسة	74
الأساليب الإحصائية	75
الفصل الرابع: نتائج الدراسة	**76**
الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات	**91**
مناقشة نتائج الدراسة	92
التوصيات	101
المراجع	104
الملاحق	114
الملخص باللغة الإنجليزية	131

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	التعديلات المقترحة من قبل أعضاء لجنة التحكيم على فقرات أداة الدراسة	69
2	نتائج اختبار"t" للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة للمجال النفسي	70
3	نتائج اختبار"t" للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة لمجال كفاءة الأداء	70
4	نتائج اختبار"t" للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة في عبارات مجال الأمن النفسي.	72
5	نتائج اختبار"t" للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة في عبارات مجال كفاءة الأداء.	73
6	معاملات الاتساق الداخلي لمجالي الاستبانة	74
7	توزيع مجتمع الدراسة على وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية	77
8	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة في المجال الأول: الأمن النفسي	80
9	اختبار "t " للعينة الواحدة للفروق بين متوسط الاستجابة في مقياس الأمن النفسي والمتوسط الحيادي	81
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة الإجمالية في المجال الثاني: كفاءة الأداء.	82
11	اختبار "t " للعينة الواحدة للفروق بين متوسط الاستجابة في مقياس كفاءة الأداء والمتوسط الحيادي	83
12	معامل ارتباط بيرسون بين مجالي الدراسة (الأمن النفسي) و(كفاءة الأداء)	84
13	اختبار "t " للتباين في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق متغير النوع الاجتماعي	85
14	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في الأمن النفسي وفقا لمتغير العمر	86
15	نتائج تحليل التباين الأحادي في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق العمر	86
16	اختبار "t " للتباين في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق المؤهل العلمي	87
17	تحليل التباين الأحادي في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق عدد سنوات الخبرة كمعلم	88
18	نتائج تحليل التباين الأحادي في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق عدد سنوات الخبرة كمعلم	89
19	اختبار " t " للتباين في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق عدد سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات	89

رقم الملحق	قائمة الملاحق	رقم الصفحة
1	خطاب لتسهيل إجراء مقابلة استطلاعية لأخصائي قواعد البيانات	115
2	قائمة أسماء المحكمين	116
3	طلب تحكيم الاستبانة	117
4	الاستبانة بصورتها الأولية	118
5	الاستبانة بصورتها النهائية	121
6	نتائج فحص اعتدالية توزيع الاستجابات	125

رقم الشكل	قائمة الأشكال	رقم الصفحة
1	خطوات وصف معدلات الأداء	37

الملخص باللغة العربية

الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار

إعداد

أمينة بنت مستهيل بن سعيد مشرح الشحري

إشراف

أ. د عبدالرزاق فاضل القيسي

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، تألف مجتمع الدراسة من (140) أخصائي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، وتم استخدام أداة الدراسة من إعداد الباحثة ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي؛ وللإجابة عن أسئلة الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون، وتحليل التباين الأحادي.وأظهرت الدراسة النتائج التالية:

1- مستويات الأمن النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار الذين تم تعيينهم كأخصائيي قواعد البيانات تعد مرتفعة نسبيا.

2- مستويات كفاءة الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار الذين تم تعيينهم كأخصائيي قواعد البيانات تعد مرتفعة نسبيا.

3- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية مرتفعة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بين مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات وبين مستويات كفاءة أدائهم لمهامهم الوظيفية.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$) في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية لصالح حملة الدبلوم مقارنة بحملة البكالوريوس/الماجستير.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$) في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف كل من: النوع الاجتماعي والعمر واختلاف عدد سنوات الخبرة كمعلم، وعدد سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الرسالة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

الأمن هو شعور وهاجس قديم قدم الإنسان ذاته وجد معه لمواجهة الوحدة والخوف، فكان هاجس الإنسان حماية نفسه، ومن هنا فإن بداية مفهوم الأمن كان مفهومًا ذاتياً يعتمد على حماية الإنسان لنفسه من المخاطر البيئية والبشرية التي قد يتعرض لها، الأمر الذي دفعه إلى الاتجاه نحو الاستئناس والعيش مع الآخرين للقضاء على الوحدة لإدراكه أن الاتحاد قوة لمواجهة الخوف والخطر، فالأمن الفردي لا يمكن أن يتحقق دون الانصهار في إطار تجمع بشري يضمن له الأمن والاستقرار (اقرع،2005).

"يعد الأمن النفسي من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية حيث إن جذوره تمتد إلى الطفولة وتستمر حتى الشيخوخة عبر المراحل العمرية المختلفة، وأمن المرء يصبح مهددًا إذا ما تعرض إلى ضغوطات نفسية واجتماعية لا طاقة له بها في أي مرحلة من تلك المراحل، مما يؤدي إلى الاضطراب، لذا فالأمن النفسي يعد من الحاجات ذات المرتبة العليا للإنسان لا يتحقق إلا بعد تحقق الحاجات الدنيا للإنسان" (جبر، 1996،80).

والأمن النفسي ضرورة لا غنى للبشرية عنها، ففي ظل الطمأنينة يؤدي كل فرد واجبه على أحسن وجه، وتؤدي كل جماعة واجبها بأحسن صورة، وفي الجو الآمن تنطلق الكلمة المعبرة، والفكر المبدع، والعمل المتقن المدروس،وفيه يحيا الناس مطمئنين فرحين يؤدون واجباتهم في هدوء واستقرار وفي سعادة وهناء لكي تستمر الحياة وهي آمنه (الصوافي،2008).

فالأمن النفسي يزرع في قلب الإنسان الأمل الذي يشرح الصدر للعمل، ويبعث في الإنسان النشاط، في روحه وبدنه، ويدفع الكسول إلى الجد وترك الكسل،والمجد إلى المداومة على جده، ويحفز الناجح في زيادة جهده ليستمر نجاحه وديمومة بقاءه (ابو زيد،1991).

ويعد الأمن النفسي من المتطلبات الأساسية للصحة النفسية التي يحتاج الفرد إليها كي يتمتع بشخصية إيجابية متزنة ومنتجة، وتدل البحوث على أن القلق الزائد يسبب للفرد اضطرابات نفسية متعددة وإحساس بضعف الشعور بالأمن النفسي. ويظهر أثر الأمن النفسي في السلوك الإنساني من البيئة التي يشعر فيها الفرد بالاطمئنان، ومدى تأثيرها الإيجابي على ذاته وبالتالي على سلوكه (العنزي،2004).

واهتم العديد من علماء النفس بدراسة دوافع السلوك الإنساني التي من بينها دافع الأمن، ومن أشهر هؤلاء العالم ماسلو (Maslow) الذي قسم دوافع السلوك الإنساني إلى خمسة دوافع جعلها تنتظم في شكل هرمي قاعدته الأساسية هي الحاجات الفسيولوجية تليها مباشرة الحاجة إلى الأمن، ثم الحاجة إلى الحب، وأخرها الحاجة إلى تحقيق الذات. وأشار إريكسون (Erikson) إلى أن الحاجة إلى الأمن باعتبارها من أهم الدوافع النفسية الاجتماعية التي تحرك السلوك الإنساني وتوجهه نحو غايته، وإذا أخفق المرء في تحقيق حاجته من الأمن فإن ذلك يؤدي إلى عدم القدرة على التحرك والتوجه نحو تحقيق الذات (جبر، 1996).

تدل أحداث تاريخ البشرية بأن العمل لا يثمر والحضارة لا تزدهر ولا ترتقي والرخاء لا يعم ولا يسود والتقدم لا يطور إلا في ظلال الاستقرار، ولا استقرار بغير أمن وأمان، ذلك أن الأمن هو الإحساس بالطمأنينة والشعور بالسلم والأمان، وهو مقياس تقدم الأمم والشعوب، وبدون الأمن لا تستقيم الحياة ولا تقر العيون ولا تهدأ القلوب.ولذلك لم يعد أمن الفرد مقتصرا على حقوقه المنصوص عليها في القوانين الوضعية فقط، وإنما يمتد أمنه أساسًا لحقوقه ومبادئه وحريته التي

ينادي بها الدين الإسلامي الحنيف وتتطلبها الأخلاق الحميدة والعرف والمواثيق الدولية والعالمية والقيم المتجددة النابعة من روح العصر الحديث (اقرع، 2005).

لذلك يحتل الأمن مكانا بارزا وخاصة لدى العاملين والموظفين فتظهر الحاجة إلى الأمن النفسي، فالإنسان يحتاج إلى العيش في سلام عقلي ونفسي وإلى التحرر من التهديد والتوتر والقلق، وإلى الشعور بأنه محبوب من زملائه ورؤسائه في العمل، وتستمد هذه الحاجة من مصادر من بينها سلامة البدن وخلوه من الأمراض والتمتع بالمكانة الاجتماعية وإلى غير ذلك من الأمور التي تساعد على تحقيق الأمن والاستقرار النفسيين مما يتيح الإنتاج والابتكار في كل مجالات العمل. وهذا ما جعل الباحثة تقوم بهذه الدراسة لمعرفة مستوى الأمن النفسي لدى أخصائيّ قواعد البيانات بمدارس محافظة ظفار بحيث يمكنهم التغلب على المشكلات المهنية والارتقاء بهم نفسيا وزيادة شعورهم بالأمن النفسي.

مشكلة الدراسة:

شهد العالم في السنوات الأخيرة تغيرات سريعة نتيجة لثورة المعلومات والاتصالات واستخدام التكنولوجيا ولم تكن التغيرات التي صاحبت هذا التطور ايجابية كلها، بل كان له أيضا العديد من السلبيات على الإنسان، وقد نجم عن ذلك العديد من المشكلات النفسية التي كان من أهم مظاهرها وأكثرها شيوعا القلق والتوتر وما يصاحب ذلك من انعدام الأمن النفسي لدى الأفراد (العقيلي، 2004).

وتضطلع المؤسسات بمسؤولية إعداد الموظف وتكوين شخصيته بما يضمن تحقيق شخصية ناهضة متزنة تستطيع القيام بالأدوار التي توكل إليها في المستقبل. ومن هنا يحتاج الموظف إلى أن يتمتع بالأمن النفسي، في حين أن عدم إشباع حاجة الفرد إلى الأمن النفسي يشكل مصدر

للقلق وعدم الارتياح وانشغال الفكر، وتوقع الشر وقلق المستقبل، مما يؤثر على فاعليته ويعمل على شل حركته، وهذا ما يقف حائلاً أمام تكيفه وتعايشه السلمي مع نفسه ومع الآخرين.

فقد أشارت دراسة الدليم (2005) إلى وجود علاقة دالة بين تدني الإحساس بالأمن النفسي وارتفاع درجة الشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة. كما أشارت دراسة الطهراوي (2007) إلى أن مستوى الأمن النفسي ارتبط طردياً بايجابية الاتجاهات نحو الانسحاب الإسرائيلي من غزة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية. وأشارت دراسة المحمداوي (2007) إلى أن الأمن النفسي يعد عاملاً منبئاً بالسلوك الاجتماعي. ولذا لابد من اسهام البيئة المهنية ببث الأمن والطمأنينه في كيان الموظف حتى يتمكن من إشباع حاجاته من التقدير.

ومن منطلق جهود وزارة التربية والتعليم لمواكبة التطور وتوظيف التكنولوجيا في الحقل التربوي سعت إلى رفد كادرها الوظيفي بالكفاءات العُمانية العاملة في الميدان التربوي، وذلك تلبية للاحتياجات المستجدة في الميدان التربوي من الوظائف المرتبطة بتطوير التعليم، سعياً نحو تحقيق جودة التعليم، حيث إن الوظائف المساندة في الإدارة المدرسية تلعب دوراً كبيراً في مساعدة المعلمين وتحقيقاً لذلك، وبالتعاون مع الجهات الحكومية المعنية، فقد تم استكمال وظائف الهيئات المساندة العاملة في المدارس مثل: أخصائي أنشطة مدرسية، وأخصائي قواعد البيانات وغيرها من الوظائف غير التدريسية، وذلك بداية من مطلع العام الدراسي 2010/2009م (وزارة التربية والتعليم، 2009).

ومحور هذه الدراسة فئة أخصائي قواعد البيانات فهذه الوظيفة وجدت لتواكب التطور الخاص بتعميق استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة بالمدارس، خاصة استخدام الحاسوب في العمل المدرسي. وهي تتطلب من شاغلها مواصفات محددة في مقدمتها المعرفة والمهارة الكافية باستخدامات وتطبيقات الحاسب الآلي.

ولكن الواقع يشهد أن هذه الوظيفة تم إسنادها إلى بعض معلمي المواد الدراسية الموجودين حاليا في الميدان ممن أكملوا عدة سنوات من العمل في سلك التدريس (أغلبيتهم لديهم ظروف صحية تمنعهم من مزاولة مهنة التدريس) ويفتقروا إلى استخدام التقنيات الحديثة والتكنولوجيا وعدم الإلمام بأساسيات الحاسب الآلي.

وتم إسنادها أيضا بواسطة التعيينات الجديدة لغير خريجي تخصصات تقنية المعلومات أو التخصصات المرتبطة بها، ممن يرغب في العمل بالمدارس في التدريس وتطبيق رسالة التعليم على وفق التخصصات والمؤهلات التربوية التي تدربوا عليها في الجامعات والكليات.

ومما لاشك فيه أن عدم توفر المتطلبات العلمية والمهارية اللازمة في شاغلي هذه الوظيفة سيؤدي إلى ظهور مشكلات وإحباطات عديدة في المسيرة المهنية للموظفين الجدد، حيث تشير بعض الدراسات مثل دراسة (السهلي، 2003 ؛ الصوافي، 2008) أن الأمن النفسي هو شعور الفرد بالاستقرار والتحرر من الخوف والقلق لتحقيق متطلباته ومساعدته على إدراك قدراته، وجعله أكثر تكيفا.

كما أشار عدس (1996) إلى أن الأمن النفسي هو إيجاد علاقات متوازنة بين الفرد وذاته من ناحية وبينه وبين الأفراد من ناحية أخرى، فإذا توفرت هذه العلاقات المتوازنة فإن سلوك الفرد يميل إلى الاستقرار وبالتالي يصبح أكثر قابلية للعمل والإنتاج. ويرى الطيب والدد (2002) أن الإحساس بالأمن حاجة نفسية ضرورية لتكون لديه القدرة على الإنجاز والنجاح في العمل.

وبالتالي وجد المعلم المسند إليه وظيفة جديدة (أخصائي قواعد البيانات) فرقا شاسعا بين التحصيل الدراسي الذي وجده في الجامعات أو أي مركز مهني أو تعليمي آخر وبين ما سيجده في عمله الجديد خصوصا أثناء مراحله الأولى في العمل منها ما يرتبط بكفاءاته العملية ومنها ما تتعلق بقدراته الفردية والتي ربما تؤدي إلى شعور الأخصائي بالقلق النفسي وقلة الطمأنينة وضغوط

الحياة مما يعتري الموظف الجديد مشكلات كثيرة واحباطات عديدة خلال مسيرته المهنية وقد يكون من بينها الخوف من عدم التوفيق في عمله الذي يراه غير واضح المعالم وخوفه من عدم وجود السند الإداري ومشكلات الخوف من التعامل مع الآخرين والتعامل مع التقنيات الحديثة، وقلق المستقبل الوظيفي ولعل من أسباب هذه المخاوف المتعددة التي تشمل معظم حياة الإنسان هو ضعف الشعور بالأمن النفسي مما جعل بعض أخصائيّ قواعد البيانات ممن سبق لهم التدريس التفكير في الاستقالة أو التقاعد، وأخصائي قواعد بيانات ذو التعيينات الجديدة لغير خريجي تخصصات تقنية المعلومات أو التخصصات المرتبطة بها، ممن يرغب في العمل بالمدارس في التدريس وتطبيق رسالة التعليم طلب التبادل مع معلمين وفق تخصصاتهم ذلك للرجوع للتدريس.

ولم تقتصر المشكلة على الصعوبات التي تواجه أخصائي قواعد البيانات في المهام والواجبات المسندة إليه من قبل وزارة التربية والتعليم في الوظيفة الجديدة وعدم الإلمام بالتقنيات الحديثة، فقد تم إلغاء علاوة التدريس من أخصائي قواعد البيانات حيث أن أي موظف ليتقدم في عمله وليواصل العطاء ويزيد مستواه ويرفع كفاءة إنتاجه وأدائه كماً ونوعاً بجانب التدريب واكتساب الخبرة، يحتاج إلى حوافز العمل والتي تتمثل في الكسب المادي، أو في الكسب المعنوي والذي يتمثل في التقدير، أوكلاهما معاً بهدف حفز الموظف ودفعه لزيادة إنتاجه كماً ونوعاً لإشباع حاجاته ورفع كفاءة أدائه.

و تشير دراسة اقرع (2005) إلى أن الأداء انعكاس لمدى نجاح الموظف أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله. وشعور الموظف بالاطمئنان على صحته وعمله ومستقبله وأولاده، بعيداً عن الخوف ينعكس ذلك إيجابياً على أداء العامل لأن الشعور بالأمان شرط ضروري من شروط

الصحة النفسية السليمة، والحوافز المادية والمعنوية لها علاقة بصحة العامل النفسية وزيادة إنتاجه وهي علاقة لها صور إيجابية.

ولقد لاحظت الباحثة وأثناء عملها كأخصائية قواعد البيانات أن العديد من الأخصائيين يعانون من تدني الشعور بالأمن النفسي المتمثل في عدم القدرة على إشباع حاجاته النفسية، والشعور بالعيش في بيئة مهنية غير مستقرة، وفقدان الحافز المادي مما قلل ذلك من كفاءة أدائه.

أسئلة الدراسة:

جاءت هذه الدراسة للكشف عن الأمن النفسي لدى أخصائي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار؟

2- ما مستويات كفاءة أداء أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، من وجهة نظر المبحوثين؟

3- ما العلاقة الارتباطية بين مستويات الأمن النفسي ومستويات كفاءة الأداء الوظيفي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار ؟

4 – هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية: (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة كمعلم، وسنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات)؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من أهمية الأمن النفسي الذي يعد من المفاهيم المحورية في الصحة النفسية، ولما للأمن النفسي من تأثير في حياة الأفراد والجماعات والذي ينعكس بشكل مباشر

وواضح على التقدم في المجالات المختلفة للحياة في استقرار حياة المرء وتحرره من أشكال الخوف والقلق والتوتر والصراع أيضا. فالأمن النفسي عامل مهم وفي غاية الأهمية من أجل المحافظة على حياة مستقرة وسعيدة فهو يمثل حسب ترتيب هرم (ماسلو) الحاجة الأساسية الثانية للإنسان ويعد إشباعه مطلبا رئيسيا لتوافق الفرد، وأن اضطراب هذه الحالة يؤدي بالفرد إلى اضطرابه وعدم استقراره (الصوافي،2008).

لذا فإن هذه الدراسة تتمثل أهميتها في النقاط الاتية:

- الكشف عن مستوى الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات.
- التعرف على مفهوم الأمن النفسي يعد ضروريا باعتباره مفهوما مركزيا في ميدان الصحة النفسية يحتاج إلى المزيد من الدراسات، وفي هذه الحالة تعد الدراسة إضافة نظرية إلى المعرفة.
- الكشف عن فائدتها للمختصين النفسيين والمرشدين التربويين في وزارة التربية والتعليم بغرض تدبر السبل الواجب اتخاذها لرفع مستوى الأداء لديهم وتوفر المهارات والكفايات اللازمة التي تساعد على رفع الروح المعنوية وزيادة الإنتاج كما ونوعا لديهم.
- تساعد القائمين على العملية التعليمية ومشرفي الأنظمة في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار، وذلك من خلال الاستفادة من النتائج والتوصيات التي سوف تخرج بها هذه الدراسة.
- تعد هذه الدراسة نادرة حول الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار لقلة الدراسات التي تطبق في محافظة ظفار والتي تتناول فئة أخصائيّ قواعد البيانات، تلك الوظيفة المستحدثة في مدارس سلطنة عمان من بداية العام الدراسي 2010/2009م.

هدف الدراسة:

- التعرف على الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيّ قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار.

حدود الدراسة:

تتحدد نتائج هذه الدراسة بالمحددات التالية:

- الحدود البشرية: أخصائيي قواعد البيانات.
- الحدود الزمنية: فترة تطبيق الدراسة من شهر 2012/2 إلى شهر 2012/4.
- الحدود المكانية: مدارس محافظة ظفار.

مصطلحات الدراسة:

الأمن النفسي:

يعرف بأنه "الطمأنينة النفسية أو الانفعالية، وهو الأمن الشخصي أو أمن كل فرد على حده، وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر، وهو محرك الفرد لتحقيق آمنه وترتبط الحاجة إلى الأمن ارتباطا وثيقا بغريزة المحافظة على البقاء"(اقرع، 2005، 11).

ويقصد بمستوى الأمن النفسي إجرائيا في هذه الدراسة بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الأمن النفسي.

أخصائي قواعد البيانات:

"تختص هذه الوظيفة بالقيام بإعداد وإدخال البيانات المختلفة عن أعمال وزارة التربية والتعليم بالحاسب الآلي وتشغيله ومراقبة أجهزة معالجة المعلومات واستخراج البيانات" (وزارة التربية والتعليم، 2009، 3)

كفاءة الأداء:

الكفــاءة: "هــي وصــف فعــل معــين باســتخدام أكثــر الوســائل قــدرة علــى تحقيــق هــدف معين"(الحنيطة،2003،19).

يعرف الأداء بأنه" ناتج جهد معين قام ببذلة فرد أو مجموعة ما لإنجاز عمل معين"، ويدل مفهوم كفاءة الأداء علـى " تنفيذ العمل المطلـوب بأقل تكلفـة وبأقصـر وقـت وبأقل جهد ممكن"(الحربي،2003،22)

ويقصد بكفاءة الأداء في هذه الدراسة: أن يؤدي أخصائيو قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار الأعمال المسندة إليهم بالكفاءة التي تحقق متطلبات طبيعة العمل.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري

- الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

مفهوم الأمن:

يعرف الأمن بأنه: حالة مجتمع تسوده الطمأنينة وترفرف عليه رايات التوافق والتوازن الأمني، مجتمع يسوده الأمن المستتب، وحالة الأمن لها مكونان هما: الأمن الشعوري وهو شعور الفرد والمجتمع بالحاجة إلى الأمن، والأمن الإجرائي وهو الجهود النظمية لتحقيق الأمن أو استعادته. ويعد مفهوم الأمن النفسي من المفاهيم المركبة في علم النفس، ويتداخل في مؤشراته مع مفاهيم أخرى مثل الطمأنينة الانفعالية، الأمن الذاتي، التكيف الذاتي، الرضا عن الذات، مفهوم الذات الايجابي، التوازن الانفعالي (Carter,2001).

وقد عرف ماسلو الأمن النفسي بأنه "شعور الفرد بأنه محبوب متقبل من الآخرين له مكانه بينهم يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق". ويشار للأمن النفسي بأنه عبارة عن أنشطة يستخدمها الجهاز النفسي لخفض أو التخلص من التوتر وتحقيق الذات والشعور بالأمن النفسي (اقرع، 2005، 14).

والأمن النفسي يقال له أيضا " الأمن الشخصي والأمن الخاص " والسلم الشخصي". والأمن النفسي من المفاهيم الأساسية في مجال الصحة النفسية، وهنالك ترابط بين الأمن النفسي والأمن الاجتماعي والصحة النفسية، حيث توجد علاقة جوهرية بين الاتجاه الديني ومشاعر الأمن كعامل من عوامل الشخصية الذي يحدد الصحة النفسية.

والأمن النفسي: هو الطمأنينة والنفسية والانفعالية، وهو الأمن الشخصي (Cruiskshank, 1999)، أو "أمن كل فرد على حدة، وحالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا، وغير معرض

للخطر مثل :(الحاجات الفسيولوجية، والحاجة إلى الأمن والحب والمحبة، والحاجة إلى الانتماء والمكانة، والحاجة إلى تقدير الذات). وأحيانا يكون إشباع هذه الحاجات بدون مجهود، وأحيانا يحتاج إلي السعي وبذل الجهد لتحقيقه، والأمن النفسي مركب من اطمئنان الذات والثقة في الذات والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنه" (زهران، 2002،85-86).

أما رايف (Ryff) الذي ورد ذكره في دراسة العقيلي (2004)، فقد وضع نموذجا نظريا شاملا ومتعدد الجوانب لمفهوم الأمن النفسي يتكون هذا النموذج النظري من ستة عناصر أساسية تشكل مفهوم الأمن النفسي وهي على النحو الآتي:

1- تقبل الذات: ويتمثل في نظرة الفرد لذاته نظرة ايجابية والشعور بقيمة وأهمية الحياة.

2- العلاقة الايجابية مع الآخرين: وتتمثل في قدرة الفرد على إقامة علاقات ايجابية مع الآخرين تتسم بالثقة والاحترام والدفء والحب.

3- الاستقلالية: وتتمثل في اعتماد الفرد على نفسه وتنظيم سلوكه وتقييم ذاته من خلال معايير محددة يضعها لنفسه (Mayer, 2003).

4- السيطرة على البيئة الذاتية: وتتمثل في قدرة الفرد على إدارة بيئته واستغلال الفرص الجيدة الموجودة في بيئته للاستفادة منها (Englund, 2004).

5- الحياة ذات أهداف: وتتمثل في أن يضع الفرد لنفسه أهدافا محددة وواضحة يسعى الى تحقيقها.

6- التطور الذاتي: وتتمثل في إدراك الفرد لقدراته وإمكاناته والسعي نحو تطويرها مع تطور الزمن. أن عدم وجود هذه العناصر أو تدنيها يعد مؤشرا على عدم الشعور بالأمن.

الأمن في أقوال الباحثين:

- الأمن هو: الحالة التي يكون فيها الإنسان بعيدا عن أي خطر يتهدده (Lodewyk, 2005).
- وقيل إن الأمن إحساس بالطمأنينة التي يشعر به الفرد، سواء بسبب غياب الأخطار التي تهدد وجوده، أو نتيجة لامتلاكه الوسائل الكفيلة بمواجهة تلك الأخطار حال ظهورها (Henry, 2008).
- ونقول إن الأمن حالة وليست إحساسا أو شعورا، وما الإحساس أو الشعور إلا انعكاس لتلك الحالة على صفحة النفس.
- مشتقات الأمن:
- يشتق من الأمن معاني كثيرة أهمها: الأمانة والإيمان، وهي معان متقاربة أو متشابهة
- فالأمن يفيد الاطمئنان والسكينة ونقيضه الخوف
- والأمانة تفيد الاطمئنان والثقة ونقيضها الخيانة (Cai, 2002).
- فالأمن طمأنينة قلبية تسلم إلى السكون النفسي والرخاء القلبي، والأمانة طمأنينة والإيمان طمأنينة وتصديق وتسليم عن يقين (اقرع،2005).

الأمن النفسي في القرآن الكريم والسنة النبوية:

"القرآن الكريم ينبوع فياض من المعاني السامية، والقيم الإنسانية النبيلة، والتعاليم السمحة الغراء والهدى الرباني الخالد الذي يحفظ للإنسان صحته النفسية والعقلية والخلقية والاجتماعية. فالإيمان بكل ما جاء في القرآن يساعد على التمتع بالصحة النفسية والجسمية الجيدة، وإلى الشعور بالأمن والأمان النفسي، والطمأنينة والهدوء، والسكينة والراحة، والمحبة والشفقة، والرضا والثقة بالنفس والتوكل على الله عزوجل، والأمل والرجاء والتفاؤل وكله من دواعي التمتع بالصحة النفسية والعقلية

والبعد عن طريق الانحراف، فالقرآن الكريم فيه شفاء النفوس من جميع الأمراض وتطهير لها من مشاعر البغض والحقد والحسد والغيرة والكراهية والغل والانتقام والرغبة في الأذى" (العيسوي 2001،33).

وكلمة الأمن وما يشتق منها وردت في القرآن الكريم في مواضع عديدة وذلك بمعنى السلامة والاطمئنان النفسي وانتفاء الخوف على حياة الإنسان أو على ما تقوم به حياته من مصالح وأهداف وأسباب ووسائل وما يشمل أمن الإنسان الفرد وامن المجتمع، يقول سبحانه وتعالى في محكم كتابه: ﴿ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ﴾[1] وقوله عز وجل: ﴿وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْناً﴾[2]، وقوله: ﴿وضَرَبَ اللَّهُ مَثَلاً قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُّطْمَئِنَّةً﴾[3]، فالأمن على نفس الإنسان وعلى سلامة بدنه من العلل، والأمن على الرزق هو الأمن الشامل الذي أوجز الإحاطة به وتعريفه.

والمسلم يحتاج في إقامة دينه وأداء شعائره، والأمن على نفسه وعرضه وماله إلى مجتمع آمن حتى ولو كان يعيش في بلد ومجتمع غير مسلم فالأمن من أول مطالب الإنسان في حياته، لذا جعلت الشريعة السمحة الحفاظ على هذه الضروريات من أهم مقاصدها، وأمن الإنسان لا يمكن أن يتحقق إلا إذا توافرت له ضرورات الحياة هذا في المجتمع الذي يعيش فيه. إن الأمن الفردي أي أمن الإنسان على نفسه وماله وعرضه ضد أي اعتداء يقع عليه من غيره مكفول عن طريق تطبيق الأحكام الشرعية التي تحمي الأنفس والأعراض والأموال، وولي الأمر مسؤول عن إقامة حدود الله حماية للأفراد ومنعاً لانتشار الفساد وشيوع المنكر في المجتمع (اقرع،2005).

([1]) سورة قريش، الآية (4).

([2]) سورة البقرة، الآية (125).

([3]) سورة النحل، الآية (112).

وتشير بعض الدراسات (خليفة، 1992؛وهيب، 1990) إلى وجود علاقة قوية بين الأمن النفسي والقيم الدينية، وعلماء الصحة النفسية لا يهملون في دراساتهم قيم المجتمع وأخلاقه وظروفه، وهم لا يمارسون مسئولياتهم في تنمية الصحة النفسية وفي علاج الانحرافات وفي الوقاية بعيداً عن قيمهم وأخلاقهم ومعتقداتهم فنظرة الأخصائي النفسي إلى الأمن النفسي والصحة النفسية وشروطها تتأثر إلى حد كبير بقيمه وأخلاقه.

وقد ورد ذكر الأمن النفسي في القرآن الكريم في آيات كثيرة نذكر منها:

- قال تعالى: ﴿ إِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ مَنْ آمَنَ مِنْهُم بِاللّهِ وَالْيَوْمِ الآخِرِ قَالَ وَمَن كَفَرَ فَأُمَتِّعُهُ قَلِيلاً ثُمَّ أَضْطَرُّهُ إِلَى عَذَابِ النَّارِ وَبِئْسَ الْمَصِيرُ﴾[1].
- وقال تعالى: ﴿ إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا وَهُدًى لِّلْعَالَمِينَ، فِيهِ آيَاتٌ بَيِّنَاتٌ مَّقَامُ إِبْرَاهِيمَ وَمَن دَخَلَهُ كَانَ آمِنًا وَلِلّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلاً وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ الله غَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ﴾[2].
- وقال تعالى: ﴿ أَوَلَمْ يَرَوْا أَنَّا جَعَلْنَا حَرَمًا آمِنًا وَيُتَخَطَّفُ النَّاسُ مِنْ حَوْلِهِمْ أَفَبِالْبَاطِلِ يُؤْمِنُونَ وَبِنِعْمَةِ اللَّهِ يَكْفُرُونَ﴾ [3].
- وقال تعالى: ﴿ وَضَرَبَ اللّهُ مَثَلاً قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُّطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّن كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللّهِ فَأَذَاقَهَا اللّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُواْ يَصْنَعُونَ﴾ [4].

([1]) سورة البقرة، الأية (126)

([2]) سورة آل عمران، الأية (96-97)

([3]) سورة العنكبوت الأية (67)

([4]) سورة النحل، الأية (112)

- وقال الله تعالى: ﴿ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُم فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُم مِّن بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَن كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ﴾ [1].

"وتشير آيات القرآن الكريمة إلى أهمية الأمن في حياة الإنسان ضد الخوف والجوع وكل مهددات الأمن وإلى أهمية أمن المواطن وأمن الوطن، وضمت الشريعة المسيحية في الأنجيل كل ما يؤكد قيامها على الأمن والأمان، وعلى المحبة والسلام، وعلى الرحمة والخلاص كأسمى الفضائل. والأمن أمنية البشرية الغالية، وأمنية الأفراد والجماعات في حاضرها ومستقبلها، وتقوم الحكومات والنظم، والدساتير والقوانين، والمعاهدات والمواثيق لكفالة أمن البشر" (زهران، 2002، 83). و لقد جاء لفظ الأمن في بعض أقوال النبي صلى الله عليه وسلم وأدعيته وتشريعاته وتوجيهاته السديدة، ومدح به من أنعم الله عليهم به فقد صح عنه أنه قال " من أصبح آمناً في سربه، معافاً في جسده عنده قوت يومه فكأنما حيزت له الدنيا " (الترمذي، 1999)، ففي هذا الحديث أشار الرسول صل الله عليه وسلم إلى ثلاثة أسباب رئيسة للسعادة وهي: الشعور بالأمن في الجماعة، وصحة الجسم والحصول على القوت كمقومات لحياة الإنسان السعيدة وهي من المؤشرات الهامة للصحة النفسية.(الصوافي،2008).

الأمن عند الفقهاء والعلماء:

يرى ابن تيميه أن سعادة الإنسان وأمنه النفسي لا يتحققان إلا بعبادة ومحبة الله فيقول:"... فالقلب لا يصلح، ولا يعلم، ولا ينعم ولا يسر، ولا يتلذذ، ولا يطيب، ولا يسكن، ولا يطمئن إلا بعبادة ربه وحبه والإنابة إليه. وبذلك يحصل له الفرح والسرور في اللذة، والسكون والطمأنينة.

---

[1] سورة النور، الأية (55)

وذكر ابن القيم أن الطمأنينة مصدرها من الله سبحانه وتعالى ولا يحصل عليها العبد إلا بذكر الله تعالى فقال: "... فالطمأنينة إلى الله سبحانه حقيقة ترد منه سبحانه على قلب عبده تجمعه عليه، وترد قلبه الشارد إليه حتى كأنه جالس بين يديه ولا يمكن حصول الطمأنينة الحقيقية إلا بالله وبذكره" (السهلي، 2003، 42).

وتؤكد هذه الأدلة من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وأقوال السلف الصالح على أن الإسلام اهتم بإشباع الحاجة إلى الأمن النفسي فهو يعتبرها من الضروريات التي لا غنى عنها والتي لا يمكن أن تحقق وتشبع إلا بالإيمان بالله سبحانه وتعالى.

أهداف الأمن النفسي:

الإنسان الذي يشعر بالأمن يسعد في عمله وينتج، ويمارس حياته الطبيعية (Cheung, 2008)، "وتختلف الحاجة إلى الأمن وخدماته من شخص إلى آخر، بالنسبة للفرد والمجتمع والدولة، فبالنسبة للفرد فإن خدمات الأمن هي الضمان لحريته، وبالنسبة للمجتمع، فهي تحافظ على سلامته من العوامل التي تهدد مقوماته النظمية، بالنسبة للدولة، فإن الأمن يحافظ على كيانها واستقرار الحال في ربوعها" (زهران، 2002،42).

إن الأمن النفسي مسؤولية جماعية ومجتمعية تتحقق من خلال ما يلي (Davis,1998):

- إزالة عوامل الخوف من الإجرام والانحراف والشعور بعدم الأمن، يحقق الرغبة الأكيدة في التعاون من أجل تحقيق الوقاية والتخلص من مثل هذه الأحاسيس من خلال تطبيق مضامين الأمن الشامل

- توعية وتثقيف الجمهور وضمان إطلاعه على الوضعية الأمن ية من واقع الإحصائيات والجهود المبذولة وما تم تحقيق من نتائج إيجابية وما تم توفيره من إمكانيات المشاركة للدعم والمؤازرة
- خلق رادع ذاتي، من خلال تنشئة المواطن وتعويده على الالتزام بأحكام التشريعات النافذة وتوفير عوامل التحصين الذاتي بجهد متكامل من الأسرة والمدرسة والمسجد والهيئات المجتمعية وغيرها.

أن مهمة الأمن، هي مهمة كل إنسان، وإن المسئولية عنه مسئولية جماعية، فرداً كان أم جماعة، هيئة أم سلطة، وينبغي لنا جميعا أن نكون على استعداد لاستخدامه ومناشدته بكل الوسائل والسبل حتى نتمكن من إبلاغ الرأي العام على أهميته وإجراءات الوقاية لمنع المشكلات من أن تتفاقم فتتحول إلى صراعات، وبعبارة أخرى يجب علينا أن نوحد الأمن والسلم في القلوب وفي الثقافات، فخلق ثقافة الأمن هو مهمة الجميع (الدولة، السلطة، الهيئات الاجتماعية، المدرس، المربي،... وغيرهم). ولم يعد الأمن اتفاقا بين الأقوياء أو أنه نعمة أسبغها الحق سبحانه وتعالى على بلد سعيد الحظ أو أنه وضع اجتماعي يستطيع كل فرد في أي وقت أن يسهم فيه إنما هو مهمه الجميع (De La Paz,2006)

وسائل تحقيق الأمن النفسي:

هنالك العديد من الوسائل والأساليب التي من خلالها يتحقق الأمن النفسي للفرد في مجتمعه فالبعض يتحقق الأمن النفسي له من خلال عمل دائم يتقاضى فيه اجر معقول يسد حاجاته النفسية والأسرية، وآخر من خلال تأمين صحي، والبعض من خلال بناء بيت وحرية التنقل والسفر والتجارة، والطالب من خلال تعلمه وتخرجه وتوظيفه ضمن تخصصه وإنشاء بيت ومساعدته ليرتبط

بشريكه حياته، وإشباع حاجاته النفسية وتقدير الآخرين له، وتحقيق ذاته (Cheung, 2008) الإنسان مسئول عن تحقيق الأمن لنفسه وفي المجتمع، وذلك عن طريق العديد من الأساليب الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والتربوية، والنفسية (زهران،2002).

ولتحقيق الأمن النفسي يتعين عمل ما يأتي:

- إشباع الحاجات الأولية للفرد أساس هام في تحقيق الأمن والطمأنينة النفسية، وهذا ما أكدت عليه النظريات النفسية والتصور الإسلامي بحيث وضعتها في المرتبة الأولى من حاجات الإنسان التي لا حياة بدونها (Esptein, 2001).
- تقدير الذات وتطويرها وهو أسلوب يقوم على أن الفرد يعتمد على قدراته عند الأزمات، ثم يقوم بتطوير الذات، عن طريق العمل على إكسابها مهارات وخبرات جديدة تعينه على مواجهة الصعوبات التي تتجدد في الحياة (Hair, 1998).
- الاعتراف بالنقص وعدم الكمال: حيث أن وعي الفرد بعدم بلوغه الكمال يجعله يفهم طبيعة قدراته وضعفها وبالتالي فإنه يقوم باستغلال تلك القدرات الاستغلال المناسب دون القيام بإهدارها من غير فائدة حتى لا يخسرها عندما يكون في أمس الحاجة إليها، ومن هنا فإنه يسعى إلى سد ما لديه من نقائص عن طريق التعاون مع الآخرين، وهذا يشعره بالأمن لأن ذلك يجعله يؤمن بأنه لا يستطيع مواجهة الأخطار وحده دون مساعدة الآخرين والتعاون معهم (الصنيع،1995).
- الثقة بالنفس والتي تعد من أهم ما يدعم شعور الفرد بالأمن والعكس صحيح فأحد أسباب فقدان الشعور بالأمن والاضطرابات الشخصية هو فقدان الثقة بالنفس(Hamalik, 2007).

- العمل على كسب رضا الناس وحبهم ومساندتهم الاجتماعية والعاطفية بحيث يجد من يرجع إليه عند الحاجة، كما أن للمجتمع دورا في تقديم الخدمات التي تضمن للفرد الأمن عن طريق المساواة في معاملة جميع الأفراد مهما كانت مراكزهم الاجتماعية لأن العدل أساس الأمن (راجح،1992).

الحاجة إلى الأمن:

يمكن تعريف الحاجة بأنها نقص شيء ما، بحيث لو كان موجوداً لساعد على تحقيق ما فيه صالح الفرد (اقرع،2005) والحاجة إلى الأمن هي من أهم الحاجات النفسية، ومن أهم دوافع السلوك طوال الحياة، وهي الحاجات الأساسية اللازمة للنمو النفسي السوي والتوافق النفسي والصحة النفسية للفرد. والحاجة إلى الأمن هي محرك الفرد لتحقيق أمنه، وترتبط الحاجة إلى الأمن ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء، وتتضمن شعور الفرد بأن بيئته بيئة صديقة، مشبعة للحاجات، وبأن الآخرين يحبونه ويحترمونه ويقبلونه داخل الجماعة، والاستقرار الأمن الأسرى والتوافق الاجتماعي، وحل المشكلات النفسية والاجتماعية، وعلاج أي مرض نفسي، والاطمئنان في سكن ومستقر والى مورد رزق مستمر، والأمن الجسمي والصحة الجسمية والشفاء عند المرض، وتجنب الخطر والتزام الحذر، وأمن المخاطر الطبيعية، والشعور بالثقة والاطمئنان والأمن والأمان، وتتطلب الحاجة إلى الأمن سعي الفرد المستمر للمحافظة على الظروف التي تتضمن إشباع الحاجات الحيوية والنفسية، تحت تأثير شعوره بحاجته إلى تأمين نفسه وممتلكاته، ضماناً للاستقرار والطمأنينة، وحتى ينطلق إلى السعي وراء عيشه وتطوير حياته، مستغلاً طاقاته وقدراته في ظل الأمن (Noack ,2004).

"ويحتاج إشباع الحاجة إلى الأمن إلى تماسك الجماعة، والشعور بالانتماء ووحدة الأهداف، وسلامة السلوك، وسلامة الأدوار الاجتماعية، ووضوح العلاقات الاجتماعية، ويسر الاتصال، ولا

شك أن ارتباط الفرد بالمجتمع والولاء له، مرهونان بإشباع الدوافع والحاجات التي تمكنه من العيش والسعي المنظم إلى تأمين رزقه، وتوفير موارد عيشه، وتطوير السبل التي ترتقي بها مظاهر حياته" (زهران، 2002، 87).

أبعاد الأمن النفسي:

"أبعاد الأمن متعددة ومنها: العسكرية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتربوية، والثقافية، والنفسية، والأمن يتضمن الثقة والهدوء والطمأنينة النفسية نتيجة للشعور بعدم الخوف من أي خطر أو ضرر، ويكون الإنسان آمناً حين تتوافر له الطمأنينة على حاجاته والفسيولوجية، والى العدل والحرية والمساواة والكرامة، وبغير هذا الأمن يظل الإنسان قلقا، خائفاً، لا يستقر على أرض، ولا يطمئن إلى حياة.

الأمن النفسي (لدى الفرد) وأثره على الأبعاد الأساسية الأولية التالية:

- الشعور بالتقبل والحب وعلاقات الدفء والمودة مع الآخرين (ومن مظاهر ذلك الاستقرار والزواج).
- الشعور بالانتماء إلى الجماعة والمكانة فيها (وتحقيق الذات والعمل الذي يكفي لحياة كريمة).
- الشعور بالسلامة والسلام (وغياب مهددات الأمن: مثل الخطر والعدوان والجوع والخوف).

ويشتمل الأمن النفسي على أبعاد فرعية ثانوية هي:

- إدراك العالم والحياة كبيئة سارة دافئة (يشعر بالكرامة، وبالعدل، والاطمئنان، والارتياح)
- أدراك الآخرين بوصفهم ودودين أخياراً (وتبادل الاحترام معهم)
- الثقة في الآخرين وحبهم (والارتياح للاتصال بهم، وحسن التعامل معهم، وكثرة الأصدقاء)

- التسامح مع الآخرين (وعدم التعصب)
- التفاؤل وتوقع الخير (والأمل والاطمئنان إلى المستقبل)
- الشعور بالسعادة والرضا (عن النفس، وفي الحياة)
- الشعور بالهدوء والارتياح والاستقرار الانفعالي (والخلو من الصراعات)
- الانطلاق والتحرر والتمركز حول الآخرين إلى جانب الذات (والشعور بالمسئولية الاجتماعية وممارستها)
- تقبل الذات والتسامح معها والثقة في النفس (والشعور بالنفع والفائدة في الحياة).
- الشعور بالكفاءة والاقتدار والقدرة على حل المشكلات (والشعور بالقوة وتملك زمام الأمور والنجاح).
- المواجهة الواقعية للأمور (وعدم الهروب).
- الخلو من الاضطراب النفسي (والشعور بالسواء والتوافق والصحة النفسية" (زهران،2002، 47).

خصائص الأمن النفسي:

تناولت البحوث والدراسات (اقرع،2005؛ الخضري،2003) الأمن النفسي من جوانب متعددة وأظهرت نتائج عينة من تلك البحوث والدراسات أهم خصائص الأمن النفسي على النحو التالي:

- يتحدد الأمن النفسي بعملية التنشئة الاجتماعية وأساليبها من تسامح وعقاب وتسلط وديمقراطية وتقبل ورفض وحب وكراهية ويرتبط بالتفاعل الاجتماعي والخبرات والمواقف الاجتماعية في بيئة آمنة غير مهددة.

- يؤثر الأمن النفسي على التحصيل الدراسي للطلبة وفي الانجاز بصفة عامة.
- المتعلمون والمثقفون أكثر أمناً من الأميين.
- شعور الوالدين بالأمن النفسي في شيخوختهم يرتبط بوجود الأولاد وبقيمهم.
- الذين يعملون بالسياسة يشعرون بالأمن أكثر من الذين لايعملون بها.
- الآمنون نفسياً أعلى في الابتكار من غير الآمنين.
- نقص الأمن النفسي يرتبط ارتباطاً موجباً، بالإصرار والتشبث بالرأي والجمود العقائدي دون مناقشة أو تفكير.
- نقص الأمن النفسي يرتبط بالتوتر، وبالتالي بالتعرض لأمراض القلب واضطرابات نفسية.

مهددات الأمن النفسي:

- الخطر أو التهديد بالخطر:

أن الخطر أو التهديد به يثير الخوف والقلق لدى الفرد بشكل خاص والجماعة بشكل عام ويجعلانه أكثر حاجة إلى الشعور بالأمن من جانبه، أو من جانب المسئولين عن درء هذا الخطر، وكلما زاد الخطر والتهديد، استوجب زيادة تمسك الجماعة لمواجهته (Pamerantz, 2006).

-الأمراض الخطيرة:

يصاب الإنسان بالعديد من الأمراض التي قد يكون سببها متعلق بالوراثة أو العدوى أو بالمؤثرات البيئية المحيطة بالفرد، ومنها السكري والسرطان، وأمراض القلب حيث يصاحبها في كثير من الأحيان توتر وقلق مرتفع واكتئاب وشعور عام بعدم الأمن.

- الإعاقة الجسمية:

حيث نقص الأمن والعصابية تكون أوضح عند المعوقين جسمياً منها عند الأسوياء.

الأمن النفسي في ضوء النظريات النفسية:

اختلفت وجهات النظر للأمن النفسي باختلاف المدارس المختلفة في علم النفس بل وأحيانا وجد الخلاف حتى بين أتباع المدرسة الواحدة، وفيما يلي عرض لبعض منها:

1- نظرية التحليل النفسي:

أشار العقيلي (2004) إلى أن نظرية التحليل النفسي التي جاء بها سيجموند فرويد تقوم على أن الجهاز النفسي للإنسان مكون من ثلاثة أقسام:

1- الهو: وهو مستودع الغرائز لدى الإنسان ويحوي كل ما هو موروث، وما هو موجود منذ الولادة، وما هو ثابت في تركيب البدن.

2- الأنا: وهو جهاز وسيط بين " الهو " وبين العالم الخارجي يقول فرويد " وتحت تأثير العالم الخارجي الواقعي، نشأت منظمة خاصة أخذت تعمل كوسيط بين " الهو" والعالم الخارجي أطلق عليها الأنا.

3- الأنا الأعلى: وهو جهاز يمثل سلطة الوالدين والمجتمع والمثل العليا في ذلك المجتمع.

يرى(فرويد) أن الأنا هو المسؤول عن توفير الأمن النفسي عن ذلك بمحافظته على ذات الفرد من التهديدات الداخلية أو الخارجية، حيث يقول " يقوم الأنا بمهمة حفظ الذات، وهو يقوم بهذه المهمة، فيما يتعلق بالأحداث الخارجية... وهو يقوم بهذه المهمة، فيما يتعلق بالأحداث الداخلية.

يرى آدلر (Adler) أن عدم الشعور بالأمن ينشأ عن شعور الفرد بالدونية والتحقير الناتجين عن إحساس بالقصور العضوي أو المعنوي، مما يدفعه إلى القيام بتعويض ذلك، ببذل المزيد من الجهد الذي قد يكون إيجابيا نافعا للمجتمع، أو سلبيا كالعنف والتطرف، وقد أطلق على هذه الظاهرة

(التعويض النفسي الزائد) لذا فقد ارتبط مفهوم الأمن النفسي لدى آدلر بقدرة الفرد على تحقيق التكيف والسعادة في ميادين العمل والحب والمجتمع.

2- النظرية المعرفية:

أما المعرفيون فإنهم يربطون شعور الفرد بالأمن النفسي بالتفكير العقلاني، بحيث يعتمد كل منهما على الآخر، فالشخص السوي يعيش حياة نفسية طيبة بفضل طريقة تفكيره العقلانية ومن هؤلاء البرت اليس (A,Ellis) وبولبي (Bowiby) الذين يرون " أن كل موقف نقابله أو نتعرض له في حياتنا ممكن تفسيره تحت ما يطلق عليه النماذج التصورية أو المعرفية Representational or Cognitive models. هذه النماذج تشكل صيغة Schema نستقبل بها المعلومات الواردة إلينا من البيئة المحيطة عبر أعضاء الحس، كما تحدد تصوراتنا عن أنفسنا والعالم والآخرين " (مخيمر،2003،616).

3- نظريات الحاجات المتعلقة بالأمن النفسي:

" من أجل بناء صحة نفسية إيجابية للفرد في المجتمع الذي يتواجد فيه يحتاج الفرد إلى إشباع حاجاته النفسية وسنركز على أهم هذه الحاجات:

أ- الحاجة للأمن (Need for security): يحتاج الفرد لكي يكون متوافقاً وعلى طريقة في بناء صحته النفسية أن يكون آمنا والحاجة للأمن تبدأ منذ نعومة أظافر الطفل أي تنمو أثناء مرحلة المهد (الرضاعة) كما يشير إلى ذلك هل (Hull) عالم النفس المشهور فأثناء الرضاعة كثيرا ما تحتضن الأم طفلها وتدغدغه وتحنو عليه وتبتسم له. وكل تلك العمليات المصاحبة للرضاعة تصبح نتيجة التكرار وطلباً أو حاجة أساسية للطفل ومن ثم التلميذ في المدرسة ويستمر الحال مع الراشدين ومع الرجل والشيخ الكل في حاجة للأمن كي يتوافقوا

نفسياُ والمجتمعات الواعية تعطي هذا الأمن في تأمين التعليم مثلاً (التعليم بالمجان) وكذلك العلاج بالمجان لغير القادرين ويعطي المجتمع ضمانات أمنية في صورة ضمانات للعمل وضمانات للكبار عند التقاعد أو عند الإصابة... كل ذلك كي يحس الأفراد أثناء رحلة حياتهم بالأمن كحاجة نفسية للسواء والتوافق" (محمد،2004،81).

1- نظرية ماسلو (Maslow) في الحاجات:

يرى ماسلو أن الإنسان يولد ومعه حاجات خمس تؤثر في كل ما يقوم به ويفعله ولكن أحياناً قد يكون لإحداها أو بعضها السيادة على سلوك الفرد وهذه الحاجات كما رتبها ماسلو هي:

- الحاجات العضوية أو الفسيولوجية:

الحاجة إلى أن يحافظ الإنسان على حياته، وأن يكون حيا، والإنسان بحاجة إلى أن يتنفس ويأكل

وينام ويتزوج وأن يرى ويسمع ويشعر. ومثل هذه الحاجات وفي ضوء المستويات المتطورة التي وصلت إليها معظم المجتمعات البشرية لا تشكل أمراً يشعر به الناس لأنها تكاد تكون متحققة ولو بمستويات متفاوتة بتفاوت الواقع الاقتصادي للمجتمعات البشرية.

- الحاجة إلى أن يشعر الإنسان بالأمن والطمأنينة:

لكل إنسان إحساس في أن يكون آمنا ومطمئنا من المخاطر والآلام ومن تقلب الحاضر وما يكتنف المستقبل من غموض وما يخبئه من مفاجآت، ومن الصعب تحقق هذه الحاجة بدرجة كاملة، ولكن هناك حاجة إلى درجة من معقولية الإحساس بالأمن ولذلك اتفقت المجتمعات البشرية على وجود قوانين وأنظمة ورجال أمن وتأمين صحي وضمان اجتماعي وما إلى ذلك علماً بأن شدة الإحساس بالرغبة في إشباع هذه الحاجة الأمنية يتفاوت من مجتمع إلى لآخر كما يتفاوت بتغاير معطيات الزمان والمكان.

- الحاجة إلى أن يشعر الإنسان أنه عضو في جماعة:

عاش الإنسان في جماعات منذ القدم و تنامت حاجته للانضمام إلى الجماعة عبر عنها في أشكال متنوعة، فالإنسان عضو في عائلة، وعضو في قبيلة أو عشيرة وعضو في حزب أو تجمع سياسي وحتى في عبادته هو عضو في جماعة دينية، غير أن شبكة العلاقات بين الأفراد وطبيعتها ومدى ارتباطها تتفاوت بتفاوت الأفراد والجماعات، فالعلاقات المبنية والقائمة على المحبة والصداقة والمودة أصبحت نادرة في هذه الأيام لما للمستوى الاقتصادي والمصالح الشخصية من أثر عليها، كما أن قبول الآخرين بكل ما لديهم وما عليهم واحترام وتقدير الرأي وآراء الآخرين مازالت تعاني من كثير من الضبابية والعراقيل النفسية والشخصية.

ولكن تبقى هذه الحاجة أساسية ويبقى العمل على تعميقها وتفعيلها مطلبا لازما، وعلى كل إداري أن يوليها اهتمامه لما لها من مردود مهم على أداء العاملين وكيفيته، وحاجة الإنسان للمحبة والعطف والانتماء والقبول تشكل واقعا مهما في السلوك المنظمي للفرد حيث أنها تدفعه لبذل جهد مقصود في البحث عن مواقف تيسر له إشباع هذه الحاجة مما يدفعه ويحفزه لممارسة سلوكيات ايجابية يكون مردودها إشباعا لهذه الحاجة.

- الحاجة إلى أن يشعر الإنسان بالقيمة والاحترام:

التعامل مع هذه الحاجة يحتاج إلى نوع من الشفافية، إذ قد تتحول هذه الحاجة في حالاتها المرضية إلى نوع من التعالي وزيادة تقدير الذات، أو ما يسمى بالغرور وتصعر الخد والمشي في الأرض مرحا.

وهنالك الحاجة لان ينظر الإنسان بإيجابية نحو ذاته في الوقت الذي يتم الحرص فيه على أن ينظر الآخرون لهذا الإنسان بمستوى مواز من الإيجابية التي يرى فيها نفسه، وعليه يلاحظ أن

الإنسان يبذل الكثير من الجهد والمال للحصول على قبول الآخرين فنراه مهتماً وحريصاً على مظهره وملبسه وأسلوب حديثه وسلوكه، كل ذلك حتى يحظى بتقدير الآخرين واحترامهم وإن تطلب الأمر أحياناً التعديل في بعض أبعاد شخصيته، فالكثير من الناس يتصرفون بأسلوب حضاري متميز في وجود الآخرين أكثر مما لو كان مع نفسه أو مع أفراد أسرته، وكثير ما يجد الفرد نفسه في إخفاء خصاله التي يراها غير مناسبة حتى عن نفسه أو يدفعها إلى منطقة اللاشعور.

- الحاجة إلى تحقيق الذات:

" إن الإنسان بشكل عام يميل إلى ممارسة ما يحب وإلى حب ما يمارس مع أن قليلين هم القادرين على أن يعيشوا هذه الحاجة على الرغم من أهميتها وذلك لتأثير هذه الحاجة، كما يرى

ماسلو، بمتطلبات تحقيق الإنسان لحاجاته الضرورية الأخرى، لكن يبقى لهذه الحاجة أثرها الشعوري واللاشعوري في استجابة الشخص وسلوكه. فكثير ممن يتذمرون من واقع عملهم في الحقيقة لا يتذمرون من العمل بحد ذاته بقدر ما يصدر تذمرهم من عدم انسجام هذا العمل مع ما يميلون إليه أو يتمنون القيام به "(الطويل، 1999،33).

يتضح مفهوم الحاجات باعتبارها حالة من الحرمان تحفز السلوك إلى الإنجاز، وهي حالة من عدم الاتزان وعدم الرضا، وتعتبر نظرية ماسلو من أشهر النظريات إلى تناولت حاجات الإنسان، وفيها صنف ماسلو حاجات الفرد على شكل هرم، مكون من خمس حاجات ضرورية مرتبة تدريجياً وإذا ما أشبعت الحاجات أو بعض منها وهذا مختلف من شخص إلى آخر كل حسب حاجاته فإنه يتحقق الرضا الوظيفي للفرد، وبالتالي تزداد إنتاجيته وولاؤه للمؤسسة التي يعمل فيها (السعافين،1992).

2- نظرية بورتر (Porter) في الحاجات:

طور بورتر (Porter) نظريته في الستينيات من القرن العشرين، وقد عكست هذه النظرية تأثر بورتر بمجمع الرخاء الأمريكي الذي كان سائداً في تلك الحقبة، إذ يرى أن قلة من الناس تحرك سلوكياتهم الحاجات الفسيولوجية كالجوع والعطش، باعتبار أن مثل هذه الحاجات لا تشكل دافعاً لان إشباعها حاصل ومضمون ولذا أتى ترتيب (Porter) مشابهاً لترتيب ماسلو مع فارق حذف الحاجات الفسيولوجية وإضافة " الحاجة إلى الاستقلالية " التي لم تكن مبرزة في تنظيم ماسلو (Maslow) للحاجات وبذلك أصبح تنظيم (بورتر) للحاجات كما ورد في دراسة الطويل (1999) على النحو الآتي:

- **الحاجة إلى الأمن:**

وتشمل أموراً مثل: الدخل المادي المناسب، والتقاعد، والتثبيت في الخدمة، والعدالة والتقييم الموضوعي، والتأمين، ووجود جمعيات أو نقابات مهنية.

- **الحاجة إلى الانتساب:**

وتشمل أموراً مثل: الانتساب إلى جماعة عمل رسمية أو غير رسمية أو إلى جماعة مهنية، وصداقة، والقبول من زملاء النظام.

- **الحاجة إلى تقدير الذات:**

وتشمل أموراً مثل: المكانة، والمركز، واللقب، والشعور باحترام الذات، والشعور باحترام الآخرين، والترقيات، والمكافآت.

- **الحاجة إلى الاستقلال:**

وتشمل أموراً مثل: ضبط الفرد لموقف عمله، وتأثيره في النظام ومشاركته في القرارات المهمة التي تعينه، ومنحه صلاحية استخدام إمكانات النظام.

- **الحاجة إلى تحقيق الذات:**

وتشمل أموراً مثل: عمل الفرد ضمن أقصى طاقته وإمكاناته والشعور بالنجاح في العمل، وتحقيق أهداف يرى الفرد أنها مهمة.

فإضافة (بورتر) البارزة هي " الحاجة إلى الاستقلالية " التي تؤكد حاجة الفرد إلى الشعور بتوافر فرص المشاركة في صنع القرارات التي تعينه وأن تكون لديه صلاحية السيطرة على موقف العمل الخاص به.

3- نظرية (Aldefer) في الانتماء والنماء في الحاجات:

إن تأكيد ماسلو على أن تنشيط دوافع المستوى الأعلى في تنظيمه للحاجات لا يتم إلا بعد إشباع حاجات المستويات الأدنى، وفي ضوء عدم توافر الدعم الميداني الكافي لوجهة نظر ماسلو في تنظيم الحاجات، قام الدرفر (Aldefer) بطرح تصور معدل للتنظيم الهرمي للحاجات يشتمل على حاجات محورية رئيسية ثلاث هي:

أ- حاجات كينونة Existence

ب- حاجات انتماء Relatedness

ج- حاجات نماء Growth

ولذلك تعرف هذه النظرية في الأدب التربوي الغربي "ERG" فحاجات الكينونة تهتم بتوافر متطلبات وجود الحاجات الأساسية للكائن الحي، التي أطلق عليها ماسلو الحاجات البيولوجية، والحاجة إلى الأمن.

أما المجموعة الثانية من الحاجات فهي حاجات الانتماء التي تشتمل على رغبة الفرد في وجود اتصالات وعلاقات وطيدة بينه وبين الآخرين، على أن تتصف هذه العلاقات بالاستمرار والديمومة، وهذا إذا ما أريد تحقيقها وهذه تتفق مع ما اعتبره ماسلو حاجات محبة وتقدير.

وأما الحاجات الثالثة في تصنيف (Aldefer) فهي حاجات النماء وهي رغبة جوهرية بالتطور الذاتي وهي ما أسماها ماسلو بحاجة تحقيق الذات(اقرع، 2005، 37).

كفاءة الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء

يشكل الأداء السلوك الوظيفي للعاملين في المنظمات لتحقيق أهدافها، وبالتالي تبرز أهمية تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة لكي يتسنى للموظف معرفة واجباته وحقوقه، ومن ثم ممارسة الصلاحيات والاختصاصات المحددة للوظيفة، وتحمل المسؤولية الناجمة عنها (الحربي،2003).

وتطلق كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والأدب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف (الزهراني، 1999).

وعلى ذلك تعددت تعريفات الباحثين للأداء حيث عرف هاينز (Haynes) الأداء بأنه " الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال " (السكران،2004،52).

ويعرف هلال الأداء الوظيفي كما ورد في دراسة (عبد الرازق) بأنه " تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤلياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة "(عبد الرازق،2010،18)

ويعرف بدوي الأداء كما ورد في دراسة (حجل) بأنه " عبارة عن القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفء المدرب"(حجل،2008،20).

إن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقا بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وإدراك العمليات المختلفة التي يمر بها حتى يتم تحقيق الإنجاز المطلوب. وبالتالي يكون من الضروري التركيز على النتائج التي يتوصل إليها الفرد من خلال قيامه بالعمل طالما أن الأداء يرتبط بالسلوك الإنساني والإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو الإنجازات المرغوبة.

ثانياً: مفهوم كفاءة الأداء

أن الكفاءة في الأداء مطلب أساسي تسعى إليه المنظمات سواء المنظمات العامة أو الخاصة، وبما أن العنصر البشري هو المحرك الأساسي في تحقيق الكفاءة في الأداء، عرفت الكفاءة بأنها" القدرة على الأداء بصورة مرضية"(الحنيطة،2003،46).

أما كفاءة الأداء فهي" أن يؤدي العاملون الأعمال المسندة إليهم بالكفاءة التي تتفق مع متطلبات طبيعة العمل محققين بذلك رضا المسؤولين والجمهور"(الخريصي،1996،13).

في تعريف آخر لمفهوم كفاءة الأداء يرى المنيف كما ورد في دراسة (الحربي) أن الكفاءة في الأداء تعني "الصلاحية والقدرة على إتمام هدف أو عملية ما بنجاح طبقا لما هو محدد لها" (الحربي، 2003).

وهناك من يشير إلى أن مضمون الكفاءة في الأداء" هو الحصول على حقائق وبيانات محددة عن أداء العامل لعمله بحيث تساعد على تحليل وفهم وتقدير مستوى الأداء المنفذ، أي تقدير كفاءة الأداء الفرد الفنية والعملية في تنفيذ الواجبات والمهام التي يتضمنها عمله"(الربيعان،1999،40).

عناصر الأداء الوظيفي:

أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

ب- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوف في الأخطاء.

ج- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

د- المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله (عبد الرازق،2010).

ويحدد " هاينز (Haynes) " ثلاثة عناصر للأداء وهي:

1- الموظف:

من حيث ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

2- الوظيفة:

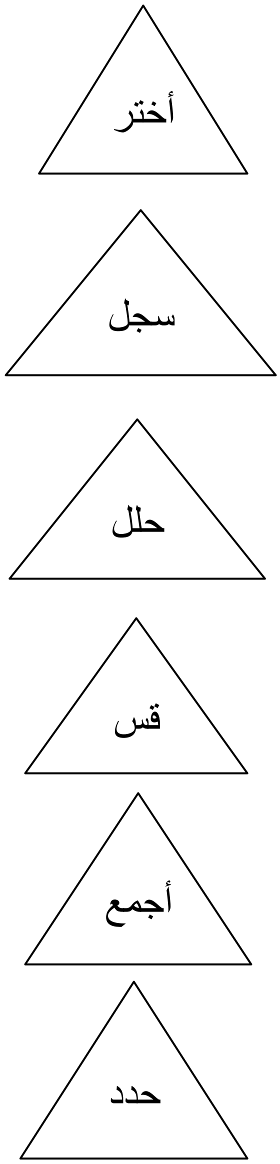
من حيث ما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل ممتع، فيه تحد ويحتوي على عنصر التغذية الراجعة كجزء منه.

3-الموقف:

من حيث ما تتصف به البيئة التنظيمية، حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي. (حجل،2008)

معدلات الأداء:

إن عملية الحكم على الأداء أو تقويمه تتطلب وصف معدلات الأداء فيرى (زويلف) كما ورد في دراسة (السكران) أن وصف معدلات الأداء عملية تمر خلال ست خطوات يوضحها الشكل الآتي.



الشكل(1) خطوات معدلات الأداء (السكران،2004،48).

وقد لخص زويلف كل خطوة من الخطوات السابقة باختصار على النحو التالي:

1- الاختيار: وتشير هذه الخطوة إلى اختيار أنسب الأعمال لقياسها، فقد يكون موضوع الأداء عملاً جديداً لم يسبق قياسه، أو تغيير في طريقه أدائه يتطلب تحديد زمن نمطي جديد، أو شكاوي العاملين من ضيق الوقت المسموح به لأداء عمل معين، أو لغيرها من الأسباب لذا يعتبر الاختيار الخطوة الأولى في توصيف معدلات الأداء .

2- التسجيل: وتشير هذه الخطوة إلى تسجيل الحقائق والمعلومات والبيانات المتعلقة بالظروف التي فيها العمل والأساليب وعناصر النشاط التي يتضمنها العمل، كما تتضمن هذه الخطوة الأجزاء المكونة للنشاط المتجدد في العمل.

3- التحليل الانتقادي: وتركز هذه الخطوة على اختيار صحة البيانات المسجلة، للتأكد من استغلال الوسيلة الأكثر فاعلية وعزل العناصر الأخرى ذات التأثير الجانبي في العملية الإنتاجية.

4- القياس: وتختص هذه الخطوة بقياس كمية العمل المستغلة في كل عنصر، وبالوقت والأسلوب الفني المناسب لقياس العمل.

5-التحديد: ويتم في هذه الخطوة تحديد سلسلة النشاطات اللازمة للتشغيل تحديداً دقيقاً يشمل الوقت القياسي لأداء النشاط، والأساليب والتقنيات المعينة التي تستخدم في أدائه. (السكران، 2004)

محددات الأداء الوظيفي:

إن سلوك الأداء الذي يقوم به الفرد يحدده ثلاثة عوامل رئيسية هي:

- الجهد المبذول: هو يعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله فالجهد المبذول يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد لأداء عمله.
- القدرات والخصائص الفردية: يمثل قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- إدراك الفرد لوظيفته: يعني تصوراته وانطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة (أبوشرخ، 2010،18).

تقييم كفاءة الأداء:

أن الهدف الأساسي من تقييم كفاءة الأداء هو تحقيق أعلى مستوى من الأداء داخل المنظمة وبمستوى من الكفاءة والإنتاجية، حيث يعتبر التقييم من الركائز الأساسية المؤثرة في مجالات التطوير والتنمية المختلفة وبما أن الفرد هو المحور الأساسي في عملية التقييم من خلال إسناد الوظائف إلى الأكفاء من العاملين على تحمل المسؤولية والنهوض بأعباء الموظف، لذا كان من الطبيعي وجود معايير ومستويات محددة لتقييم أداء العاملين والتأكد من صلاحياتهم للأعمال المنوطة بهم (الحنيطة،2003،57).

ويعني تقييم الأداء" تحليل وتقييم أداء العاملين ومسلكهم فيه، وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتها، وإمكانيات تقلدهم لمناصب ووظائف ذات مستوى أعلى" (هاشم، 1996،295).

وكما نرى فقد اشتمل هذا التعريف على أمرين أساسيين هما: مدى كفاءة الفرد في أداء العمل، وصفاته الشخصية وإمكانيات الاعتماد عليه في الوظائف العليا.

وينظر كذلك للتقييم على أنه العملية التي يتم بموجبها قياس أداء الأفراد العاملين طبقا لمهام وواجبات الوظيفة في ضوء الإنجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه ومدى استعداده لتحسين وتطوير الإنجاز الذي يقدمه، وبما يساعد على معرفة جوانب الضعف والقوة، في طريقة أدائه ومستوى الإنجاز الذي يقدمه لغرض معالجة جوانب الضعف والخلل وتدعيم وتعزيز جوانب القوة.

ويتضح من هذا التعريف أن تقييم الأداء يتضمن النقاط الأساسية التالية:

1- جمع البيانات التي تساعد في تحديد مستوى أداء الفرد للعمل المكلف به بهدف قياس حجم الإنجاز الفعلي على مدى فترة زمنية معينة.

2- تحديد طبيعة سلوك الفرد مع زملائه من خلال أدائه لعمله.

3- تقدير مدى الاستعداد لدى الفرد لتحقيق تطور في مستوى الأداء وفي الأسلوب المعتمد في التنفيذ (سعيد،1994).

فوائد تقييم كفاءة الأداء:

1- يعد تقييم الأداء أساساً جوهرياً لعمليات التطوير فهو يتناول جوانب عديدة متشابكة منها ما يتصل بالتنظيم وإجراءات العمل، ومنها ما يتصل بالعاملين أنفسهم، حيث تسهم نظم تقييم الأداء في توفير معلومات مهمة عن مستوى أداء العاملين، وتساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يجب أن تبدأ منه جهود التطوير من خلال برامج التدريب والتطوير الوظيفي، والتحفيز وتوزيع الاختصاصات والمسؤوليات وتحديد معدلات الأداء، وغيرها مما يؤدي إلى الاستقرار، ويؤثر في تحقيق فعالية الأداء.

2- يسهم تقييم الأداء في الكشف عما يكون هناك من طاقات وقدرات كامنة لدى العاملين ويمكن أن يكون ذلك مدخلا لإعادة تقسيم العمل، وتوزيع المسؤوليات والأعباء والأدوار، بما يكفل الإفادة من هذه الطاقات والقدرات البشرية ويقلل من الصراعات والنزاعات ومظاهر عدم الرضا.

3- يسهم تقييم الأداء في تحسين وتطوير أداء العاملين، فهو يعاون الرؤساء في اكتشاف جوانب الضعف والقصور في كفاءة العاملين والعمل على تقويتها، إلى جانب تحديد نوع التوجيه اللازم لدفع سلوك العاملين وسد جوانب النقص في كفاءتهم، كما أن نتائج التقييم تدفع العاملين ذوي المستوى المتدني (إن وجد) إلى تقوية أوجه القصور، في أدائهم فترتفع روحهم المعنوية ويتخلصون من أسباب القصور مما يحفزهم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أكبر. ولا شك أن المصلحة العامة، تقتضي بأن يعهد بالوظائف إلى الأكفاء من العاملين القادرين على النهوض بأعباء هذه الوظائف والارتفاع إلى مستوى مسؤولياتها في كافة، ومن ثم كان من

الطبيعي وجود معايير للأداء ومستويات محددة لتقييم الأداء والتأكد من صلاحية العاملين بصفة دائمة لمباشرة مهام وأعباء الوظائف برضا وقناعة وفي ظل مناخ مناسب للأداء السليم والمتميز (الشريف، 2004).

أهداف قياس الأداء

إذا نظرنا إلى أهداف قياس الأداء فإننا لا نجد اختلافًا بين الباحثين حول تلك الأهداف كدراسة (الدوسري، 2008 ؛ الشريف،2004) والتي تتفق في الجوانب التالية:-

1- يزود متخذي القرارات في المنظمة بمعلومات عن أداء العاملين وهل هو أداء مُرضٍ أم غير مُرضٍ.

2- يساعد على الحكم على مدى إسهام العاملين في تحقيق أهداف المنظمة، وعلى إنجازهم الشخصي.

3- تشكل أداة التقييم وسيلة لمعرفة ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين أدائهم، وقد يأخذ التحسين شكل تدريب داخل المنظمة أو خارجها.

4- يسهم في اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين من حيث إمكانية زيادة رواتبهم أو تناقصها بل اقتراح نظام حوافز معين.

5- يكشف عن قدرات العاملين واقتراح إمكانية ترقيتهم وتولي مناصب قيادية أعلى.

6- يفيد في التخطيط للقوى البشرية في المنظمة فهو يشكل إدارة مراجعة لمدى توفر قوة بشرية معينة بمؤهلات معينة واقتراح إحلال قوى بشرية أخرى محلها.

7- يعتبر تغذية راجعة (Feedback) فهو يبين المطلوب من جهة أخرى وقد يساعد في تحسين أو إساءة الفهم المشترك بين الطرفين.

8- يزود مسئولي إدارات القوي البشرية بمعلومات واقعية عن أداء وأوضاع العاملين في المنظمة، ويعتبر نقطة انطلاق لإجراء دراسات ميدانية تطبيقية تتناول أوضاع العاملين ومشكلاتهم وإنتاجيتهم ومستقبلهم.

9- يسهم في تزويد مسئولي إدارات القوى البشرية بمعلومات واقعية بمؤشرات التنبؤ لعمليات الاختيار والتعيين في المنظمة.

أساليب قياس الأداء:

هناك مجموعه من الأساليب أو الطرق لقياس الأداء ولا يمكن بدونها التحدث عن وجود أداء وذلك يعود لأهميتها في قياس وتقييم مستوى أداء العاملين في المنطقة ولقد تناول الباحثون في العديد من الدراسات مثل دراسة رضا(2003) الأساليب والطرق التالية:

1- طريقة ميزان القياس المتدرج:

تقوم هذه الطريقة على أساس قيام المشرف بتقييم أداء موظفيه متدرج من ممتاز إلى جيد ثم مرض ثم لا باس ثم غير مرض أو بالأرقام من واحد إلى ثلاثة أو سبعه وهذا النوع من أقدم أنواع تقييم أداء المستخدم.

2- طريقة تسجيل الحوادث العامة:

وفقا لهذه الطريقة يقوم المدير أو المشرف بملاحظة سلوك كل موظف وتسجيل لكل ما يمكن أن يشير إلى نقاط الضعف والقوه لديه في فترة من الفترات، ولا يقدم هذا الأسلوب صورة واضحة ووثيقة عن أداء الموظفين طوال العام.

3- طريقة الاختيار الجبري:

يحتوي هذا المقياس على مجموعه من العبارات الايجابية والسلبية التي يمكن أن يتصف بها الموظف، ويكون التقييم في كل مجموع بتحديد عبارة واحدة ينطبق بدرجة كبيرة، وأخرى تنطبق

عليه بدرجة قليلة، ثم يتم حصر الدرجات التي نالها الموظف بناءً على هذه العبارات الموضوعية بدلا من التقييم بمجرد الأرقام الجافة.

4- طريقة قائمة العبارات الموزونة:

يحتوي هذا النوع من التقويم على قائمة كبيرة من العبارات الموزونة الإيجابية والسلبية والتي تتجمع من الإداريين والمشرفين والتي يمكن أن يقوم بها أي موظف وبعد أن يقوم الخبراء المتخصصون بمتابعة مهام وسلوك كل وظيفة يتم تصنيف وترتيب هذه العبارات إلى مجموعات من درجة ممتاز إلى غير مرض.

5- طريقة المقال الوصفي:

وفقا لهذه الطريقة يقوم المشرف بتوصيف دقيق لأداء الموظف بواسطة تقرير واحد يجمع من خلال معلومات عن الموظف تشمل ملاحظاته المباشرة والسجلات وملاحظات الزملاء والمراجعين وهذا النوع يحتاج إلى جهد كبير ووقت لكتابتة بدقة وتفسيره تفسيرا سليما وعلى ذلك لا يرغبه المشرفون والمديرون.

6- طريقة ترتيب الموظفين:

وتبنى هذه الطريقة على أساس ترتيب الموظفين ابتداء من أحسن موظف إلى أضعف موظف وذلك حسب مزاياهم العامة في العمل ويعاب على هذه الطريقة بأنها لا تخلو من التحيز.

7- طريقة التوزيع الجبري:

هذه الطريقة يقوم خلالها المشرف بوضع كل موظفيه في واحدة من المجموعات بناء على تقسيم نسبي تحدده الإدارة العامة للمشرف ويمكن تقسيم الموظفين على ضوء هذه الطريقة إلى:

(ممتاز 10%، جيد 20%، مرض 40% لا بأس 20%، غير مرض 10%) وعلى أساس هذه الطريقة يجب على المشرف أن يقيم موظفيه بعد الخروج عن هذا التقسيم.

8- طريقة الإدارة بالأهداف:

يتم تقييم الأداء من هذه الطريقة من خلال الاتفاق بين المشرف والموظف على مجموعة من الأهداف التي ينبغي على الموظف تحقيقها في فترة زمنية محددة قادمة أو يقاس الموظف بناءً على نسبة تحقيقه لهذه الأهداف.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الأمن النفسي:

1- دراسة الصوافي (2008)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى عينة من طلبة جامعة نزوى وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (238) طالبا وطالبة واستخدم الباحث مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.001 بين الذكور والإناث لصالح الذكور، وأن الاناث أكثر شعورا بالأمن النفسي من الذكور.

2- دراسة الطهراوي (2007)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأمن النفسي لدى طلبة الجامعات في محافظات غزة وعلاقته باتجاهاتهم نحو الانسحاب الإسرائيلي. وأجريت الدراسة على عينة قوامها (359) طالبا وطالبة من ثلاث جامعات غزية (الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى، جامعة القدس المفتوحة)، واستخدم الباحث أداة الدراسة من اعداده، وكان أهم نتائجها الكشف عن وجود ارتباط دال إحصائيًا بين الأمن النفسي والاتجاه نحو الانسحاب، وأن مستوى الأمن النفسي ارتبط طرديًا بإيجابية الاتجاهات، وأشارت النتائج إلى أن معدل الأمن النفسي بعد الانسحاب كان (78.70%) واتسم الاتجاه العام نحو الانسحاب بالإيجابية والقبول، وفسره (90.8%) كانتصار للمقاومة الفلسطينية، وعزا (8.3%) فقط لأسباب أخرى كالمفاوضات والضغوط الدولية.كما أظهرت النتائج فروقًا دالة إحصائيًا في الأمن النفسي بين الطلبة، تبعًا لخطورة منطقة سكن الطالب لصالح سكان المناطق الحدودية والمناطق

القريبة من المستوطنات والمناطق التي اجتيحت أكثر من مرة، في حين لم توجد فروق دالة إحصائيًا، حسب متغيري الجنس(طالب /طالبة) وتعرض أفراد أسرة الطالب لأخطار الاحتلال (متضررين /غير متضررين).

3- دراسة أبو عودة (2006)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسي والاتجاهات السياسية والاجتماعية، وتكونت العينة من (256) طالب و طالبة من جامعة الأزهر، واستخدم الباحث مقياس للأمن النفسي من إعداده، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطيه دالة بين الأمن النفسي و كل من التدين والتحريرية، ولم توجد فروق في درجة الشعور بالأمن النفسي تعزى لعامل الجنس أو بين طلبة الكليات العلمية والإنسانية أو حسب مستواهم الدراسي، كما أسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين الطمأنينة النفسية وكل من التفاؤل و التشاؤم. وبالنسبة للإناث فقد وجدت علاقة ارتباطية سالبة بين فقدان الأمن و قوة الأنا بمتغيراته عدا الإجهاد النفسي.

4- دراسة اقرع (2005)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، كما هدفت إلى التحقق من دور متغيرات الدراسة .ولتحقيق هذه الأهداف تم اختيار طلبة الجامعة كمجتمع للدراسة، وقد تم اختيار عينة الدراسة بنسبة % 10 من مجتمع الدراسة وتكونت من (1002) طالبًا وطالبة من طلبة الجامعة، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي، وتم التأكد من صدقه وثباته، وبعد عملية جمع الاستبانات تم معالجتها إحصائيا باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، تمخضت الدراسة عن النتائج التالية:

أن الشعور بالأمن النفسي حصل على تقدير منخفض حيث كانت النسبة المئوية (49.9%). وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، تعزى لمتغير الجنس، والكلية، و مكان السكن، والمعدل التراكمي (التقدير)، والمستوى التعليمي، والتفاعل بين متغير الجنس مع بقية المتغيرات.

5- دراسة العقيلي (2004)

هدفت الرسالة إلى التعرف على الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (1000) طالب من جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية. واستخدم الباحث مقياس الاغتراب ومقياس الطمأنينة النفسية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية متوسطة بين ظاهرة الاغتراب والشعور بالطمأنينة النفسية لدى طلاب الجامعة مما يدل على أنه كلما زاد الاغتراب قلت الطمأنينة النفسية بنسبة متوسطة لدى الطلاب.

6- دراسة العنزي (2004)

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة اشتراك الطلاب في جماعات النشاط الطلابي بالأمن النفسي والاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض وقد أجريت هذه الدراسة على عينة مكونة من (160) طالبا، واستخدم الباحث أداة الدراسة من اعداده، وقد بينت نتائج الدراسة:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب المشاركين في النشاط الطلابي وأقرانهم غير المشاركين في مستوى الأمن النفسي والأمن الاجتماعي المدرسي في صالح الطلاب المشاركين في النشاط الطلابي.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب المشاركين في النشاط الثقافي والديني وأقرانهم غير المشاركين في مستوى الأمن النفسي والأمن الاجتماعي المدرسي في صالح الطلاب المشاركين في النشاط الطلابي والثقافي والديني.

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب المشاركين في النشاط الاجتماعي والعلمي والرياضي والكشفي وأقرانهم غير المشاركين في مستوى الأمن النفسي والأمن الاجتماعي المدرسي في صالح الطلاب المشاركين في النشاط الاجتماعي والعلمي والرياضي والكشفي.

4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالأمن النفسي والاجتماعي المدرسي بين الطلاب المشاركين في النشاط الطلابي الثقافي والنشاطات الأخرى لصالح النشاطات الأخرى.

7- دراسة الخضري (2003)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية وعلاقته ببعض سمات الشخصية، ومتغيرات أخرى، تكونت عينته من (123) عاملا من محافظات غزة، واستخدم الباحث اختبارا من تصميمه لقياس الأمن النفسي، والذي أظهرت نتائجه أن العاملين يشعرون بمستوى متوسط من الأمن النفسي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأمن النفسي، والالتزام الديني وقوة الأنا، لدى طواقم الإسعاف الطبية في محافظات غزة.

8-دراسة السهلي (2003)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن النفسي والتحصيل الدراسي لدى طلاب رعاية الأيتام بالرياض. وأجريت على عينة قوامها (95) طالباً بدور رعاية الأيتام تتراوح أعمارهم بين

(23-13) سنة.واستخدم الباحث مقياس الطمأنينة النفسية (الأمن النفسي) من إعداد فهد الدليم وآخرون، وأظهرت نتائج الدراسة:

1-أن مستوى الأمن النفسي لدى طلاب دور رعاية الأيتام مرتفع.

2-توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى(0.01) بين الأمن النفسي والتحصيل الدراسي لطلاب ودور رعاية الأيتام.

3- هناك فروق دالة إحصائيا بين فئتي الأمن النفسي ولكن بنسب لاتصل إلى المرض أو العرض.

9- دراسة شقير (2002)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الطمأنينة النفسية والتفاؤل والتشاؤم بالإضافة إلى دراسة تأثير الجنس، وتأثير الحالة الصحية من حيث شعور الفرد بالاكتئاب والتعصب و الاضطرابات السيكوسوماتية على هذه المتغيرات.أجريت الدراسة على عينة قوامها (450) طالبا وطالبة من طلبة السنة السادسة من كلية طب جامعة طنطا تتراوح أعمارهم ما بين (29–23) وقد استخدمت الباحثة مقياس الأمن النفسي وعدم الأمن من إعداد مجموعة من المتخصصين في كل من مستشفى الصحة النفسية وجامعة أم القرى بمكة عام 1993 عن اختبار الأمن النفسي لماسلو و مقياس التفاؤل والتشاؤم من إعداد أحمد عبد الخالق وسيد الأنصاري1993، ومقياس قلق الموت من إعداد الباحثة ومقياس التعصب من إعداد لويس ملكية 1986 عن اختبار مينوسوتا للشخصية، ومقياس الاضطرابات السيكوسوماتية من إعداد محمود أبو النيل 1993عن دليل كورنيل، ومقياس الاكتئاب من إعداد أحمد عبد الخالق ورشاد موسى 1991.

أسفرت النتائج عن عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين الطمأنينة النفسية وكل من التفاؤل ووجود علاقة موجبة بين قلق الموت وكل من الطمأنينة النفسية وعدم وجود تأثير للجنس على درجة الطمأنينة النفسية ووجود تأثير سلبي للحالة الصحية المرضية على درجة الطمأنينة النفسية وأن هناك تأثيراً للجنس على درجة التفاؤل والتشاؤم .وأما بالنسبة للإناث فقد وجدت علاقة ارتباطية سالبة بين فقدان الأمن وقوة الأنا بمتغيراته عدا الإجهاد النفسي.

10- دراسة نصيف (2001)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام الديني و الأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء في ضوء بعض المتغيرات. وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (300) طالبا وطالبة تم اختيارهم بطريقة الطبقة العشوائية. استخدم خلالها الباحث مقياس الالتزام الديني الذي قام بإعداده، و مقياس الأمن النفسي من المنظور الإسلامي والذي قام الباحث بإعداده، كما استخدم الباحث العديد من الأساليب الإحصائية من بينها اختبار"t" للفروق بين المتوسطات ومعامل ارتباط بيرسون، و من أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة: وجود علاقة ارتباطية قوية بين مستوى الالتزام الديني والأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء، وعدم وجود فروق دالة في الأمن النفسي والالتزام الديني تعزى لكل من متغير الجنس و التخصص.

11- دراسة ابن لادن (2001)

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة المناخ الدراسي بالتحصيل الدراسي والطمأنينة النفسية لدى طالبات كلية التربية للبنات بالرياض. وأجريت الدراسة على عينة قوامها 232 طالبة من بين طالبات الفرقة الرابعة في جميع التخصصات الأدبية بكلية التربية للبنات بالرياض، وقد استخدمت في هذه الدراسة عدة أدوات هي:مقياس الاتجاه نحو المناخ الدراسي الجامعي من إعداد الباحثة،

ومقياس الأمن النفسي من إعداد ماسلو و تعريب فاروق عبد السلام وتعديل الباحثة. وقد استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية:معامل ارتباط بيرسون ، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائيا بين المناخ الدراسي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ والطمأنينة النفسية، وهذا يعني أنه كلما كان المناخ الدراسي إيجابيا زادت درجة الشعور بالطمأنينة النفسية.

12- دراسة الشرعة (2000)

أجرى الشرعة دراسة حول الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية" وكذلك الاختلاف بين الأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية تبعا لاختلاف متغيرات الجنس وعدد أبناء الأسر وترتيبهم الولادي، تكونت عينة الدراسة من (235) طالبا وطالبة من السنة الأولى بجامعة قطر ثم اختيارهم عشوائيا.

هدفت هذه الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الشعور بالأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية، بمعنى أنه كلما زاد الشعور بالأمن كانت الهوية أكثر وضوحا، وأشارت النتائج أيضا تفوق الذكور على الإناث في الشعور بالأمن بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في وضوح الهوية المهنية، كذلك أوضحت النتائج بأنه كلما قل عدد الأبناء في الأسرة كانوا أكثر شعورا بالأمن وأكثر وضوحا في الهوية المهنية، ولم يظهر للترتيب الولادي تأثير على الأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية لديهم.

13- دراسة أماني (1999)

هدفت ا لدراسة إلى فحص العلاقة بين الشعور بالأمن النفسي وبين بعض أساليب المعاملة الوالدية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية في القاهرة، وتكونت العينة من (30) تلميذاً وتلميذة، وطبقت الباحثة مقياس ماسلو للأمن النفسي للأطفال، وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط موجب بين أساليب المعاملة الوالدية اللاسوية) كالتفرقة بين الأبناء، والتحكم، والحماية الزائدة) وبين الشعور بعدم الأمن النفسي، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في الشعور بالأمن النفسي.

14- دراسة عبدالله (1996)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر سماع القرآن الكريم على مستوى الأمن النفسي لعينة تكونت من (130) طالبة وزعت على مجموعتين: التجريبية وتكونت من (73) طالبة من الفرعين العلمي والأدبي، والضابطة تكونت من (57) طالبة من الفرعين، وأظهرت النتائج أن التغيير في مستوى الأمن النفسي للمجموعة التجريبية أعلى منه لدى المجموعة الضابطة، مما يدل على وجود أثر لسماع القرآن الكريم على مستوى الأمن النفسي للطالبات في الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود أثر لسماع القرآن الكريم على مستوى الأمن تعزى لتخصص الطلبة (علمي، أدبي) وذلك لصالح طالبات الفرع العلمي.

15- دراسة الفراعنة (1995)

هدفت دراسة الفراعنة إلى معرفة "الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات" وتكونت العينة من (1242) طالبا وطالبة من طلبة المدارس الحكومية تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العنقودية،و واستخدم الباحث أداة الدراسة من اعداده ،وأظهرت النتائج أن

درجات الشعور بالأمن لدى أبناء الأمهات العاملات أعلى منه لدى أبناء الأمهات غير العاملات، أما بالنسبة للجنس فقد أظهرت أن الشعور بالأمن لدى الذكور أعلى منه لدى الإناث، أما النتائج المتعلقة بعدد أفراد الأسرة فلم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية، كما أظهرت النتائج دلالة إحصائية لصالح كل من الدخل الشهري المرتفع وزيادة المستوى التعليمي للأم.

16- دراسة روبرت (Robertl,1996)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مستوى الشعور بالأمن النفسي الناجم عن طبيعة الارتباط بالأبوين وظهور أعراض الاكتئاب النفسي عند البالغين والكشف عن دور مستوى الشعور بالأمن كوسيط بين الاتجاه نحو الاختلال الوظيفي وانخفاض مستوى تقدير الذات.

قد تكونت عينة الدراسة الأولى من 144 فردا من الطلبة الجامعين من غير الخريجين من بينهم 88 طالبة، وعينة الدراسة الثانية تكونت من 218 طالبا من جامعة (تسبزمي) من بينهم (137) طالبة تتراوح أعمارهم بين (49-17) سنة بمتوسط عمري (20.3) و انحراف معياري (5.1)، و عينة الدراسة الثالثة من (119) طالبة من جامعة نورث ويستر تراوحت أعمارهم بين (27-17) عاما بمتوسط عمري (18.6) و انحراف المعياري (1.3).

أظهر نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين عدم التمتع بالعلاقة الحميمة مع الوالدين بكل من النقص في مستوى الشعور بالأمن، وبالاتجاه نحو الاختلال الوظيفي، ووجود علاقة بين الاختلال الوظيفي وانخفاض مستوى تقدير ألذات، كما أن انخفاض مستوى تقدير الذات له علاقة مباشرة مع زيادة أعراض الاكتئاب، وأن انعدام الأمن قد يؤدي إلى ظهور أعراض الاكتئاب في سن البلوغ من خلال انخفاض مستوى تقدير الذات لدى البالغين.

17- دراسة ديفيز (Davis,1995):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر النزاع بين البالغين على مستوى الأمن النفسي لدى الأطفال و الشباب من خلال اختبار فرضيات الأمن النفسي لديهم، وأجريت الدراسة على عينة قوامها 112 طفل مقسمة بالتساوي إلى ثلاث مجموعات عمرية كالتالي (19-11-6) سنة مع مراعاة تساوي عدد الإناث مع الذكور في كل مجموعة عمرية، وقد تم إجراء تلك الدراسة بمنطقة غرب فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية.

استخدم الباحث عدة أدوات لقياس الأمن النفسي لدى الأطفال والشباب في المراحل العمرية المختلفة وبعدة طرق وأساليب، كما استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، وتحليل التباين الأحادي، و اختبار "t"، و أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين الصراع الهدام بين البالغين وشعور الأطفال بعدم الأمن في جميع المجموعات العمرية الثلاث في عينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالة في العلاقة بين الصراع الخاص البالغين و الأمن النفسي بين المجموعات الثلاثة.

18- دراسة (Vogarty & white,1994)

هدفت الدراسة والتي ورد ذكرها في (الطهراوي،2007) إلى التعرف على الاختلافات بين القيم والشعور بالأمن النفسي والتوافق لدى الطلاب المحليين والأجانب في استراليا وكانت العينة تتكون من (218) طالبا،منهم (112) طالبا استراليا، و(106) طالبا أجنبيا، وأظهرت النتائج أن الطلاب الأجانب أكثر شعورا بالأمن النفسي وأكثر تفوقا من الطلاب الأستراليين وأنهم أكثر تركيزا على القيم المتعلقة بالعادات والتقاليد.

19- دراسة هلمت (Helmut،1986)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي والعلاقة الزوجية لدى الأزواج العاملين في المجال العسكري، والتعرف على مدى تأثير الوظيفة العسكرية على الأمن النفسي.

أجريت الدراسة على عينة قوامها(51) زوجا وزوجة من الذين تطوعوا لإجراء هذه الدراسة تم اختيارهم عشوائيا مع مراعاة أن يكون أفراد العينة جميعهم لم يخضعوا لمثل هذه الدراسة من قبل، وأن تكون الزوجات غير عاملات وليس لهن أولاد، والزوج أن يكون قد خدم في المجال العسكري مدة تقل عن عامين. واستخدم الباحث مقياس مدى تأثير العمل على العلاقة الزوجية، ومقياس الأمن لماسلو (1925)، وأظهرت نتائج الدراسة: أن اختلاف وجهات النظر بين الزوجين تجاه الوظيفة العسكرية، واختلاف مستوى الأمن النفسي لديهم موجود بشكل واضح، وكانت النتائج انه كلما زاد معدل الاختلاف في وجهات النظر للوظيفة العسكرية قل الأمن النفسي لدى أحد الزوجين أو كليهما.

الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت كفاءة الأداء:

1- دراسة الدوسري (2008)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في رفع كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الفنية، وقد تكونت عينة الدراسة من(45) معلما، واستخدم الباحث أداة الدراسة من اعداده، وأظهرت نتائج الدراسة قصور بعض المشرفين في توجية معلمي التربية الفنية ورفع كفاءة أدائهم الوظيفي وقد تم التوصية بالقيام بدراسة لمعرفة معوقات قيام المشرف التربوي بدوره في رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

2- دراسة الجوفي (2006)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقات الاجتماعية والنفسية والعلاقات الاجتماعية الوظيفية للموظفين في الدواوين الحكومية في أمانة العاصمة صنعاء اليمنية نموذجاً وعلاقتها بالأداء الوظيفي، تم تطبيق أداة هذه الدراسة (استبيان) وهي من اعداد الباحث على عينة مكونة من (397) موظفاً وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية محسوبة عند مستوى الدلالة (0.01) بين العلاقات الاجتماعية – النفسية والوظيفية مع الأداء الوظيفي.

3- دراسة الشهري (2005)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتصالات الإدارية ودورها في الأداء الوظيفي من وجهة نظر منسوبي الأمن الجنائي في مدينة الرياض. وأجريت على عينة قوامها (20) ضابطاً من ضباط الأمن الجنائي، واستخدم الباحث أداة الدراسة من اعداده، وأظهرت النتائج الأتي:

1- تلعب الاتصالات الإدارية دوراً مهما في حل المشكلات التي تواجه منسوبي الأمن الجنائي في مدينة الرياض.

2- تؤدي تقنيات الاتصال في الأمن الجنائي دوراً مهما في رفع مستوى الأداء الوظيفي لمنسوبيه.

3-أهم المعوقات التي تخفض مستوى الأداء الوظيفي لمنسوبي الأمن الجنائي هي: قدم وسائل الاتصال المستخدمة، وعدم تدريب العاملين بالأمن الجنائي على استخدام أساليب الاتصال الحديثة، وقلة وسائل الاتصال المستخدمة.

4- لدى أفراد مجتمع الدراسة من منسوبي الأمن الجنائي من الضباط رؤية متشابهة نحو دور الاتصالات الإدارية في الأداء الوظيفي مهما اختلفت أعمارهم، أو مستوياتهم التعليمية أو خبراتهم العملية أو رتبهم العسكرية.

4- دراسة الشريف (2004)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة. وقد تكونت عينة الدراسة من (120) مديراً إدارياً ورئيس قسم، واستخدم الباحث أداة الدراسة من اعداده وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1-أن هنالك توافر للأنماط القيادة المختلفة حيث يمارس القادة في إمارة منطقة مكة المكرمة النمط القيادي الديمقراطي بدرجة عالية والنمط الحر بدرجة متوسطة والنمط الاتوقراطي بدرجة اقل.

2- تبين وجود عوامل وخصائص تؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي وأخرى تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي.

3- تبين أن هنالك علاقة ارتباط دالة إحصائيا موجبة بين نمط القيادة الديمقراطي ومستوى الأداء الوظيفي، في حين وجود علاقة ذات دلاله إحصائية سلبية بين نمطي القيادة الحر والاتوقراطي ومستوى الأداء الوظيفي.

5-دراسة السكران (2004)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي والتعرف على توجهات العاملين في قطاع قوات الأمن الخاصة نحو المناخ التنظيمي وعلاقة ذلك بأدائهم

الوظيفي، وأجريت الدراسة على عينة من الضباط العاملين في قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض والبالغ عددهم (275) ضابطا، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

1- وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو محور الاتصالات، ونظم وإجراءات العمل والهيكل التنظيمي للمنظمة كأحد محاور المناخ التنظيمي.

2- وجود توجهات محايدة نحو المحاور الثلاثة (الحوافز، طرق اتخاذ القرارات، تنمية الموارد البشرية، للمناخ التنظيمي).

3- وجود توجهات محايدة لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي.

4- وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو محور (إدراك الموظف لدورة الوظيفي، القدرات والخصائص الفردية للموظف وأداء واجبات الوظيفة كأحد محاور الأداء الوظيفي.

5- وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية لمستوى أدائهم الوظيفي.

6- دراسة العاجز ونشوان (2004)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، وتمثلت أداة الدراسة في استبانه مكونة من خمسة مجالات وعينتها من (302) معلما ومعلمة، و توصلت الدراسة إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائيا بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة

التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما لا توجد فروق دالة إحصائي بالنسبة لسنوات الخدمة.

7- دراسة الحنيطة (2003)

هدفت الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية، وقد تكونت عينة الدراسة من (295) عاملاً ، واستخدم الباحث أداة الدراسة من اعداده وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

1- القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة.

2- يصنف كفاءة الأداء لدى العاملين بشكل عام بالمرتفع.

3- يوجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية.

4- يوجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين خمسة من أبعاد القيم التنظيمية(المتغيرات المستقلة) وبين كفاءة الأداء وهي: القانون والنظام ، التنافس، القوة، الدفاع،الكفاية. حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد.أما بقية الأبعاد لم يثبت أن لها علاقة ذات دلالة إحصائية على كفاءة الأداء.

8- دراسة الحربي (2003)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء بجمرك مطار الملك خالد الدولي بمدينة الرياض لرفع مستوى أداء المراقبين الجمركيين، وذلك بهدف الرقي بأعمال هذا الجهاز ورفع كفاءة أداء العاملين فيه. وأجريت الدراسة على العاملين في إدارات المراقبة والتفتيش على الركاب والبضائع بجمرك المطار والبالغ عددهم أثناء تطبيق الدراسة (323) موظفاً.

أظهرت النتائج ما يلي:

1- إن بحث ومناقشة مشكلات العمل مع العاملين عند حدوثها لا يتم بشكل فعال بجمرك المطار. ويمثل هذا الجانب أحد أبرز الصعوبات التي تواجه تطبيق الرقابة الإدارية الفعالة على أداء المراقبين الجمركيين.

2- تدني متابعة الأداء بجمرك المطار للكشف المستمر عن سير العمل للتأكد من أنه يسير وفقا للخطط الموضوعة.

3- عدم فعالية غالبية الأساليب والأدوات الرقابية بجمرك المطار في رفع مستوى أداء المراقبين الجمركيين.

4- أن الأساليب الرقابية المتبعة بجمرك المطار لا تركز على تطوير الأداء.

5- أن تنمية وعي المديرين والعاملين بأهداف الرقابة الإدارية وأهميتها وأساليبها يمثل أحد متطلبات الرقابة الإدارية الفعالة.

9- دراسة الشعلان (2002)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الولاء التنظيمي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى العاملين بجوازات مطار الملك خالد الدولي بالرياض،وانعكاساته على كفاءة الأداء لدى العاملين، إضافة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي، وعلاقتهما بعدد من المتغيرات الشخصية، وهي: المهنة، الرتبة، العمر، المؤهل العلمي،مدة الخدمة، الراتب،الحالة الاجتماعية، واستخدم الباحث مدخل المسح الاجتماعي الشامل، وطبقت أداة الدراسة على ثلاثمائة مفردة من ضباط و ضباط صف جوازات مطار الملك خالد الدولي.

وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مهمة وهي: ارتفاع مستوى الولاء التنظيمي، والحرص على الاستمرار في العمل بجوازات المطار، والحرص على المواعيد والتقيد بالأنظمة، وهو ما يؤدي إلى كفاءة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بجوازات مطار الملك خالد الدولي.

10- دراسة الزهراني (1999)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن خصائص الوظيفة وأثرها في أداء الضباط العاملين في جهاز الدفاع المدني، وإلى البحث عن دور الوصف الوظيفي في إزالة بعض المعوقات الإدارية والتنظيمية في أداء الضباط العاملين في الدفاع المدني. وقد تكونت عينة الدراسة من (581) ضابطاً من ضباط الدفاع المدني موزعين على ثلاث عشرة منطقة إدارية بالمملكة العربية السعودية.

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جهة العمل والأداء الوظيفي، وبين المؤهل العلمي والأداء الوظيفي، وبين عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية والأداء الوظيفي بينما هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرتبة الحالية والأداء الوظيفي، وبين مسمى الوظيفة الحالية والأداء الوظيفي، وبين موقع الوظيفة والأداء الوظيفي، وبين خصائص الدور الوظيفي والأداء الوظيفي، وأشارت الدراسة أيضا إلى أن مستوى أداء الضباط في جهاز الدفاع المدني بصفة عامه كان بدرجة إيجابية كبيرة.

11- دراسة جوزيف (Joseph،1997)

هدفت الدراسة إلى معرفة نظام تصميم العمل الوظيفي والعلاقات بين النظام الإداري وكفاءة نظام العمل واستيعاب العنصر الإداري لدرجة التطوير المطلوب لإنجاز المتطلبات الإدارية في الولايات الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها:

1- العمل على تطوير الأنظمة واللوائح المعمول بها وتطوير واستيعاب العنصر الإداري لدرجة التطوير المطلوب لإنجاز المتطلبات الإدارية وتقييمها بين فترة وأخرى، أي تطوير النظام المعمول به لتقييم الأنظمة.

2- تحسن المميزات الوظيفية للوظائف الإدارية في المستشفيات.

3- العمل على تطوير وتحسين نظام القياسات والكفاءات الإدارية.

4- الأداء يرتفع بارتفاع المميزات الوظيفية وكلما تحسنت المميزات تحقق مستويات أعلى في الأداء.

12- دراسة يوسف (1993)

تناولت هذه الدراسة عدداً من العوامل المسببة لضغوط العمل في بيئة العمل المصرية والتي لها تأثير على كفاءة وفعالية الأداء المهني، وذلك وفقاً لنوع ممارس المهنة (ذكراً أو أنثى). وكان هدف الدراسة توضيح العلاقة بين بعض المتغيرات المرتبطة بالأداء المهني وفقا لنوع ممارس المهنة، كما اهتمت الدراسة ببيان العلاقة بين نوع ممارس المهنة ومجالات العمل المهني. وقد قام الباحث بإعداد قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات، تم توزيعها على (95) مشاركاً ومشاركةً من المراجعين وكان من أهم نتائج الدراسة: إثبات إمكانية القياس الإحصائي للمتغيرات التي تؤثر على درجة التوتر المصاحبة للعمل المهني، وبالتالي في قرار المراجعين بترك العمل أو الاستمرار فيه. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين نوع ممارس المهنة وبين المجال المهني المناسب.

التعقيب على الدراسات السابقة وجوانب الاستفادة منها:

في محاولة لاستعراض الدراسات السابقة يتضح أن الدراسات انصب اهتمامها على:

1- محاولة التعرف على الأمن النفسي (اقرع، 2005؛ الخضري،2003؛

الصوافي،2008؛ الطهراوي،2007)

2- أن معظم الدراسات السابقة قد اهتمت بمعرفة تأثير الأمن النفسي على بعض المتغيرات مثل: الأغتراب والتحصيل والدراسي والحالة الصحية والاكتئاب (العقيلي، 2004؛ السهلي،2003؛ Robertl,1996؛ شقير،2002).

3- دراسة العلاقة بين كفاءة الأداء وعدد من المتغيرات مثل: الولاء التنظيمي والرقابة الإدارية والأنماط القيادية (الحربي،2003؛الشعلان،2002؛ الشريف،2004)

جوانب الإستفادة من الدراسات السابقة:

من المعروف أن الغرض أو الهدف الأساسي من سرد الدراسات السابقة هو الاستفادة من الأهداف التي جاءت بها، والتعرف على منهج الدراسة من حيث كونه دليل يعتمد عليه الباحث في العلاقة بين الدراسة، وكذلك انتقاء الأساليب الإحصائية الأنسب لتحليل نتائج الدراسة، وصياغة أسئلة او فروض الدراسة. فضلا عن الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها مع ما تتوصل إلية الدراسة.

والدراسة الحالية تنتهج هذا النهج في البحث في العلاقة بين الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات وذلك للخروج بالتوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تعزز الأمن النفسي بغرض تحسين مستويات كفاءة الأداء الوظيفي.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات التي عرضتها في النواحي التالية:

1- المنهجية العلمية: من حيث تحديد منهج الدراسة وخطوات إجرائها، وتطبيق الأدوات.

2- تحديد نوعية الأداة: من حيث استخدامها في جمع البيانات.

3-اختيار المعالجات الإحصائية المناسبة وتحليل النتائج.

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة
- الأساليب الإحصائية

الفصل الثالث

المنهجية والإجراءات

يتضمن هذا الفصل الطريقة والاجراءات المتبعة في هذه الدراسة، حيث يشمل منهج الدراسة والمجتمع والعينة، وإجراءات بناء مقاييس الدراسة، والأساليب الإحصائية المتبعة في استخراج النتائج.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الأرتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية، حيث إنه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا مسحيا ليقود الباحثة إلى التفسير واستخلاص النتائج المتضمنة لمشكله الدراسة.

مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع أخصائيي قواعد البيانات العاملين في مدارس محافظة ظفار، الذين كانوا على رأس عملهم خلال العام الدراسي 2012/2011 م والبالغ عددهم (140) أخصائياً وأخصائية، منهم (59) من الذكور و (81) من الإناث، وذلك حسب الإحصائيات الرسمية لقسم الإحصاء في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار.

عينة الدراسة:

تألفت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة المستهدفة بحيث شملت جميع مدارس محافظة ظفار البالغ عددهم (140) أخصائي قواعد البيانات أي بنسبة 100% من هذا المجتمع لصغر حجمه.

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

1-الأمن النفسي

2- كفاءة الأداء

3-المؤهل الدراسي

4- النوع الاجتماعي(ذكور ،إناث)

5- سنوات الخبرة كمعلم

6- سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات

7- العمر

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف على الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات، صممت الباحثة مقياسا لقياس الأمن النفسي وكفاءة الأداء.

– اجراءات بناء أداة الدراسة

1- الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة التي تناولت الأمن النفسي وكفاءة الأداء.

2- مراجعة التعريفات والمفاهيم ذات الصلة بمتغير الأمن النفسي وكفاءة الأداء لتحديد بنية المقياس.

3- مراجعة بعض المقاييس النفسية ذات الصلة بالأمن النفسي وكفاءة الأداء للاستفادة منها في اقتباس بعض العبارات ولتحديد مجالات الدراسة أو لتحديد مضامين العبارات، ومن هذه المقاييس

– مقياس الشعور بالأمن النفسي (ماسلو، Maslow). (الصوافي،2008)

– مقياس الطمأنينة النفسية، إعداد: فهد الدليم (2003)

– مقياس الأمن النفسي، إعداد: حكمت الجميلي(2001)

– مقياس الأداء الوظيفي، اعداد: حاتم رضا (2003)

– مقياس الأداء الوظيفي، اعداد: احمد الحربي (2003)

– مقياس الأداء الوظيفي، اعداد: طلال الشريف (2004)

4– إجراء مقابلات استطلاعية مبدئية شملت (22) أخصائي قواعد البيانات للتعرف على أرائهم في انتقالهم إلى وظيفة أخصائي قواعد البيانات، والصعوبات التي يواجهونها كأخصائي قواعد البيانات ملحق (1) وقد ساعد ذلك على تلخيص الأفكار والآراء التي تجمعت والاستفادة منها في صياغة عبارات المقياس ومجالاته.

5– بناء على ما تقدم من إجراءات، قامت الباحثة بإعداد قائمة مجالات لما يمكن أن تتضمنه أداة الدراسة وتم تحديد مجالين للمقياس: مجال الأمن النفسي، ومجال كفاءة الأداء، تكونت الصيغة الأولية للمقياس من (39) فقرة موزعة على مجالين.

6– تضمن مجال الأمن النفسي في الجدول (8) عبارات تم صياغتها بطريقة سالبة وارقامها هي (3) و (6) و (8) و (9) و (10) و (14) و (18). وحسب استجابة المبحوث تعطى تقديرات

المقياس (لا يحدث إطلاقا) و(نادرا ما يحدث) و(بعض الأحيان) و(معظم الأحيان)و(كل الأحيان) القيم التالية (5،4،3،2،1)على التوالي.

7- تضمن مجال كفاءة الأداء في الجدول(10) عبارات تم صياغتها بطريقة سالبة وارقامها هي (20) و (24) و (26) و (27) و (29) و (32)). وحسب استجابة المبحوث تعطى تقديرات المقياس (لا يحدث إطلاقا) و(نادرا ما يحدث) و(بعض الأحيان) و(معظم الأحيان) و(كل الأحيان) القيم التالية (5،4،3،2،1)على التوالي.

صدق أداة الدراسة:

أولا: الصدق

تحققت الباحثة من صدق هذا المقياس بطريقتين:

1- صدق المحكمين:

للتأكد من صدق فقرات هذا المقياس، قامت الباحثة بعرض الصيغة الأولية لهذا المقياس ملحق(2) على لجنة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس والإرشاد، والقياس والتقويم في كل من جامعة نزوى، وجامعة السلطان قابوس، وجامعة ظفار وجامعة اليرموك، وبلغ عدد المحكمين(13) محكماً هو موضح في ملحق(2) قائمة بأسمائهم، وقد طلب منهم إبداء الرأي حول الصياغة اللغوية للفقرات، بالإضافة إلى حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرات جديدة يرونها مناسبة، وقد تم الأخذ بآراء أعضاء لجنة التحكيم بنسبة اتفاق لا تقل عن (80%) وبناء على ذلك فقد تم تعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات، والجدول (1) يوضح الفقرات التي تم تعديلها.

الجدول(1)

التعديلات المقترحة من قبل أعضاء لجنة التحكيم على فقرات أداة الدراسة

م	الفقرة	بعد التعديل	رقم الفقرة
1	أفضل عادة أن أكون بين زملائي في العمل على أن أكون لوحدي	أفضل أن أكون بين زملائي في العمل على أن أكون لوحدي	1
2	أميل إلى تجنب المواقف غير السارة بالهرب منها	تم حذفها من المقياس وذلك بسبب إجماع المحكمين حول عدم مناسبتها	4
3	أقضي وقتا كثيرا بالقلق على مستقبلي الوظيفي	اقلق على مستقبلي الوظيفي في الوظيفة الحالية	9
4	يشجعني رؤسائي مما يدفعني لإنجاز العمل بكفاءة	تشجيع رؤسائي يدفعني لإنجاز العمل بكفاءة	29
5	تقيد الرؤساء بالأنظمة والتعليمات أعاق مبادرتي الشخصية لتحسين أدائي الوظيفي	تقيد الرؤساء بالأنظمة والتعليمات يعيق ابتكاري في العمل	30

2- صدق المقارنة الطرفية:

أ) صدق المقارنة الطرفية على مستوى الدرجة الكلية

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (20) أخصائي قواعد البيانات، من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، وللتحقق من الصدق التمييزي للمقياس قامت الباحثة باختيار أعلى 27% ومقارنتهم بأدنى27%، باستخدام اختبار(t) للعينات المستقلة والجدول التالي يبين هذه المقارنة:

تم ترتيب الكلية للمقياس ترتيبا تصاعديا، وتم تقسيم الدرجات إلى طرفين مرتفع ومتدني، ثم بعد ذلك تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمستويين ثم حساب قيمة (t)

بين المستويين والجدول(2) ، و(3) يوضحان النتائج لمجالي المقياس: (الأمن النفسي، وكفاءة الأداء).

جدول(2)

نتائج اختبار(t) للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة لمجال الأمن النفسي

المقياس	المستوى الطرفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الأمن النفسي	المنخفض	38	3.323	0.290	-19.821	75	0.000
	المرتفع	39	4.430	0.192			

جدول(3)

نتائج اختبار(t) للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة لمجال كفاءة الأداء

المقياس	المستوى الطرفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
كفاءة الأداء	المنخفض	38	3.017	0.195	-28.179	75	0.000
	المرتفع	39	4.071	0.124			

يبين الجدول (2)، و(3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α<0.05) بين طرفي المنخفض والمرتفع لمجالي المقياس، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بالقدرة على

التمييز بين المستويين المنخفض والمرتفع، مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ب) صدق المقارنة الطرفية على مستوى العبارات

يبين الجدولين التاليين (4)، و(5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$) بين طرفي المنخفض والمرتفع في عبارات مجالي المقياس، ما عدا العبارة (1) في مقياس الأمن النفسي، والعبارات (21) و (33) و (34) و (38) في مقياس كفاءة الأداء. وهذا يدل على أن غالبية عبارات المقياس تتمتع بالقدرة على التمييز بين المستويين المنخفض والمرتفع، مما يعني أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

جدول(4)

نتائج اختبار(t) للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة في عبارات مجال الأمن النفسي

م	الفقرة	المستوى الطرفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
1	أفضل أن أكون بين زملائي في العمل على أن أكون لوحدي	المنخفض	38	3.76	.852	-.496	75	.621
		المرتفع	39	3.87	1.056			
2	أشعر بأنني أتلقى قدرا كافيا من المديح والثناء من قبل رئيسي	المنخفض	38	3.16	1.053	-6.807	75	.000
		المرتفع	39	4.54	.682			
3	أتكدر لفترة طويلة سبب الإهانة التي أتعرض لها في مواقف العمل	المنخفض	38	3.50	1.033	-5.235	75	.000
		المرتفع	39	4.56	.718			
4	أتقبل النقد الذي يوجه لي من قبل زملائي في العمل.	المنخفض	38	3.95	.868	-3.036	75	.003
		المرتفع	39	4.49	.683			
5	اشعر بالتفاؤل من مهام وظيفتي الحالية	المنخفض	38	3.13	.906	-8.502	75	.000
		المرتفع	39	4.69	.694			
6	أعتبر نفسي عصبي المزاج أثناء تعاملي مع زملائي في العمل	المنخفض	38	3.79	.843	-2.884	75	.005
		المرتفع	39	4.31	.731			
7	اشعر بالرضا عن ما أنجزه في وظيفتي	المنخفض	38	4.08	.850	-4.286	75	.000
		المرتفع	39	4.74	.442			
8	اقلق على مستقبلي الوظيفي في الوظيفة الحالية	المنخفض	38	2.66	1.122	-9.126	75	.000
		المرتفع	39	4.56	.641			
9	أشعر بأنني عبء على الآخرين في أدائي في العمل	المنخفض	38	3.79	1.166	-5.177	75	.000
		المرتفع	39	4.82	.389			
10	احزن حينما تسوء الأمور في انجازي لمهامي في العمل	المنخفض	38	2.32	.842	-3.197	75	.002
		المرتفع	39	3.03	1.088			
11	أشعر أنني شخص ناجح في العمل أو الوظيفة	المنخفض	38	3.63	.819	-7.850	75	.000
		المرتفع	39	4.79	.409			
12	أستطيع أن أعمل في انسجام مع الآخرين	المنخفض	38	3.79	.935	-5.161	75	.000
		المرتفع	39	4.72	.605			
13	اخشي من سخرية زملائي لقلة خبرتي بالتقنيات الحديثة .	المنخفض	38	3.32	.962	-6.631	75	.000
		المرتفع	39	4.62	.747			
14	أشعر بأنني غير متكيف مع مهام وظيفتي الجديدة	المنخفض	38	3.18	.955	-6.391	75	.000
		المرتفع	39	4.56	.940			
15	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب لمؤهلي وخبرتي	المنخفض	38	2.79	1.234	-4.560	75	.000
		المرتفع	39	4.08	1.244			
16	أثق بنفسي في مواجهة المواقف الجديدة في عملي	المنخفض	38	3.58	.919	-6.547	75	.000
		المرتفع	39	4.72	.560			
17	أشعر أنني حققت طموحي الوظيفي في هذا العمل	المنخفض	38	2.89	1.134	-7.926	75	.000
		المرتفع	39	4.56	.641			
18	يضايقني إلحاح الإدارة والمشرفين على انجاز العمل بسرعة	المنخفض	38	2.50	1.059	-6.687	75	.000
		المرتفع	39	4.08	1.010			

جدول(5)

نتائج اختبار(t) للمقارنة بين طرفي العينة ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة في عبارات مجال كفاءة الأداء

م	الفقرة	المستوى الطرفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
19	مشاركتي في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين أدائي الوظيفي	المنخفض	38	3.34	.909	-3.625	75	.001
		المرتفع	39	4.08	.870			
20	أسهمت قلة الإمكانات المادية في بيئة العمل في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي	المنخفض	38	2.71	.898	-2.879	75	.005
		المرتفع	39	3.41	1.208			
21	حصولي على الترقية في مواعيدها يشجعني على أداء مسؤوليتي بكفاءة	المنخفض	38	3.84	1.480	-1.645	75	.104
		المرتفع	39	4.33	1.108			
22	اشعر بالرضا عن وظيفتي مما يدفعني إلى بذل مزيد من الجهد في العمل	المنخفض	38	3.53	1.006	-7.023	75	.000
		المرتفع	39	4.77	.427			
23	استخدامي للتقنيات الحديثة أسهم في تحسين أدائي الوظيفي	المنخفض	38	4.18	.730	-3.859	75	.000
		المرتفع	39	4.72	.456			
24	أسهم فتور العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل في انخفاض مستوى أدائي لعملي	المنخفض	38	3.53	1.156	-2.942	75	.004
		المرتفع	39	4.26	1.019			
25	ساعد تكليفي بالعديد من الواجبات في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي	المنخفض	38	3.03	1.000	-4.673	75	.000
		المرتفع	39	4.10	1.021			
26	مكان العمل لا يوفر لي الراحة الكافية لأداء مهام عملي	المنخفض	38	2.58	1.287	-4.795	75	.000
		المرتفع	39	3.97	1.267			
27	سوء العلاقة بيني وبين الإدارة يسهم في خفض مستوى أدائي الوظيفي.	المنخفض	38	3.34	1.258	-2.613	75	.011
		المرتفع	39	4.18	1.537			
28	تشجيع رؤسائي يدفعني لانجاز العمل بكفاءة	المنخفض	38	3.61	1.462	-3.861	75	.000
		المرتفع	39	4.67	.869			
29	تقيد الرؤساء بالأنظمة والتعليمات يعيق ابتكاري في العمل	المنخفض	38	3.00	.900	5.703	75	.000
		المرتفع	39	1.69	1.104			
30	شجعني تقبل رؤسائي لمقترحاتي وآرائي على التجديد في أساليب العمل	المنخفض	38	3.34	1.192	-3.312	75	.001
		المرتفع	39	4.18	1.023			
31	ساعدتني عدالة نظام الحوافز على أداء عملي بصوره أفضل	المنخفض	38	2.58	1.407	-2.145	75	.035
		المرتفع	39	3.28	1.468			
32	رؤسائي لا يدعمون توجهي لإبراز مواهبي وتنميتها	المنخفض	38	2.39	1.079	3.052	75	.003
		المرتفع	39	1.64	1.088			

م	الفقرة	المستوى الطرفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة(t)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
33	ساعات الدوام الرسمي كافية لانجاز عملي بكفاءة	المنخفض	38	3.66	1.047	1.139-	75	.259
		المرتفع	39	3.97	1.367			
34	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي	المنخفض	38	2.39	1.175	-1.593	75	.115
		المرتفع	39	2.87	1.436			
35	تحظى وظيفة أخصائي قواعد بيانات تحظى باحترام وتقدير المجتمع	المنخفض	38	2.50	.980	-5.187	75	.000
		المرتفع	39	3.77	1.158			
36	لدى المهارات والكفايات اللازمة لتوعية المجتمع المدرسي وتدريبه على الأنظمة المحوسبة	المنخفض	38	3.34	1.258	-4.609	75	.000
		المرتفع	39	4.46	.822			
37	أمتلك المقدرة على استكمال ومتابعة الملف الإلكتروني للطالب في الأنظمة المحوسبة المعتمدة	المنخفض	38	3.74	1.245	-4.635	75	.000
		المرتفع	39	4.74	.498			
38	لدى المهارة الفنية في استرجاع البيانات من قاعدة بيانات المدرسة بالتنسيق مع المشرف.	المنخفض	38	4.34	1.021	-1.962	75	.054
		المرتفع	39	4.74	.751			

ثانيا: ثبات المقياس

قامت الباحثة بحساب معامل الفا كرونباخ (Cronbach’s alpha) للتحقق من ثبات المقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (6) معاملات الاتساق الداخلي للمقياسين في الاستبانة

	المقياس	معامل ألفا لكرونباخ
المجال الأول	الأمن النفسي	0.701
المجال الثاني	كفاءة الأداء	0.717

يتضح من الجدول السابق أن نتيجة معامل الفا كرونباخ (Cronbach’s alpha) للمجالين في المقياس: الأمن النفسي بلغ (0.701)، وكفاءة الأداء بلغ (0.717). وبناء عليه يمكن القول بأن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من الثبات، وهو كاف لأغراض هذه الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تجميع الإستبانات من قبل الباحثة، تم إدخال بياناتها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (spss) وقد تم تحليل النتائج باستخدام الوسائل الإحصائية التالية:

- معامل الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha)
- اختبارات فحص اعتدالية التوزيعات
  - اختبار شيبارو-ويلك Shapiro-Wilk
  - اختبار كلمجروف-سميرنوف -Kolmogorov-Smirnov
  - معاملات الالتواء والتفلطح
  - تحليل التباين الأحادي
  - التكرارات والنسب المئوية
  - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
  - معامل ارتباط بيرسون(Pearson Correlation)
  - اختبار "t"
  - تحليل التباين الأحادي

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة، كما يتضمن وصف لمجتمع الدراسة وفيما يلي وصفاً لذلك بالاعتماد على أسئلة الدراسة.

خصائص أفراد الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار بسلطنة عمان. وبلغت جملة الاستبانات التي تم استعادتها والصالحة والتي أجرى عليها التحليل (140) استبانة، ويوضح الجدول التالي التوزيع وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية المتضمنة في الدراسة.

الجدول(7)

توزيع مجتمع الدراسة على وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	59	42.1
	أنثى	81	57.9
	مجموع	140	100
المؤهل العلمي	بكالوريوس/ماجستير	40	28.6
	دبلوم	100	71.4
	مجموع	140	100
العمر	25 سنة فأقل	15	10.7
	35-26	87	62.1
	45-36	38	27.1
	مجموع	140	100
سنوات الخبرة كمعلم	5 فأقل	75	53.6
	6− 10	12	8.6
	أكثر من 10	39	27.9
	القيم المفقودة (الناقصة)	14	10.0
	مجموع	140	100
سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات	2-1	16	11.4
	أكثر من2	122	87.1
	القيم المفقودة (الناقصة)	2	1.4
	مجموع	140	100

يتضح من الجدول(7) أن الإناث شكلن (58%) من عينة الدراسة في حين شكل الذكور (42%). كما يلاحظ أيضا أن (62%) من العينة تقع في الفئة العمرية (26- 35 سنة) بينما بلغت نسبة من تجاوزوا ذلك ليصلوا إلى (45) سنة (28%)، في حين بلغت لدى من كان عمره/عمرها من 25 سنة فأقل (11%). ويتبين من الجدول ذاته أن (45%) من مجتمع الدراسة مارس العمل كمعلم لمدة خمس سنوات فأقل، وأن (28%) منها قضت في مهنة التدريس أكثر من عشر سنوات. كما يتضح أيضا أن غالبية (87%) تجاوزت خبرتهم السنتين في وظيفة أخصائي قواعد البيانات، بينما قل عن ذلك نسبة (11,4%) من مجتمع الدراسة.

النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

للإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات المفحوصين في المجال الأول: الأمن النفسي والمجال الثاني: كفاءة الأداء كما هو موضح في الجدولين (8) و (10). وقد أعتمد المعيار الآتي في حساب الأهمية النسبية لهذه الاستجابات: (4,2 فأعلى) مرتفعة جدا، من(3,4) إلى أقل من (4,2) مرتفعة، من(2,6) إلى أقل من (3.4) متوسطة، من(1.8) إلى أقل من (2.6) منخفضة، من (1) إلى أقل من (1.8) منخفضة جدا، وتم ترتيب الفقرات ترتيبا تنازليا حسب المتوسط الحسابي. ويوضح الملحق(6) الطريقة المستخدمة في التوصل إلى هذا المعيار.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي ينص على: ما مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة في فقرات المجال الأول (الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار) لدى مجتمع الدراسة. ويوضح الجدول التالي ذلك.

الجدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة في المجال الأول: الأمن النفسي

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
9	أشعر بأنني عبء على الآخرين في أدائي في العمل.	4.49	0.84	مرتفعة جدا	1
7	أشعر بالرضا عن ما أنجزه في وظيفتي.	4.46	0.68	مرتفعة جدا	2
11	أشعر أنني شخص ناجح في العمل أو الوظيفة.	4.28	0.80	مرتفعة جدا	3
12	أستطيع أن أعمل في انسجام مع الآخرين.	4.24	0.82	مرتفعة جدا	4
16	أثق بنفسي في مواجهة المواقف الجديدة في عملي.	4.24	0.82	مرتفعة جدا	4
4	-تقبل النقد الذي يوجه لي من قبل زملائي في العمل.	4.09	0.92	مرتفعة	5
3	أتكدر لفترة طويلة بسبب الإهانة التي أتعرض لها في العمل.	4.05	0.98	مرتفعة	5
14	أشعر بأنني غير متكيف مع مهام وظيفتي الجديدة.	4.04	1.07	مرتفعة	6
6	أعتبر نفسي عصبي المزاج أثناء تعاملي مع زملائي في العمل.	4.03	0.92	مرتفعة	7
13	أخشى من سخرية زملائي لقلة خبرتي بالتقنيات الحديثة.	3.96	1.05	مرتفعة	8
2	أشعر بأنني أتلقى قدرا كافيا من المديح والثناء من قبل رئيسي.	3.93	1.07	مرتفعة	9
8	أقلق على مستقبلي الوظيفي في الوظيفة الحالية.	3.89	1.106	مرتفعة	10
5	-شعر بالتفاؤل من مهام وظيفتي الحالية.	3.84	1.06	مرتفعة	11
17	أشعر أنني حققت طموحي الوظيفي في هذا العمل.	3.74	1.18	مرتفعة	12
1	أفضل أن أكون بين زملائي في العمل على أن أكون لوحدي.	3.66	0.10	مرتفعة	13
15	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب لمؤهلي وخبرتي.	3.41	1.27	مرتفعة	14
18	يضايقني إلحاح الإدارة والمشرفين على إنجاز العمل بسرعة.	3.16	1.16	متوسطة	15
10	أحزن حينما تسوء الأمور في إنجازي لمهامي في العمل.	2.60	1.07	متوسطة	16
	المجموع	3.89	0.46	مرتفعة	

يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين في جملة المجال الأول: الأمن النفسي بلغ (3.89) بانحراف معياري (0.46). وللكشف عن ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة

إحصائية بين هذا المتوسط وبين المتوسط الحيادي، استخدم اختبار t للعينة الواحدة. ويوضح الجدول التالي ذلك.

الجدول(9)

اختبار t للعينة الواحدة للفروق بين متوسط الاستجابة في مقياس الأمن النفسي والمتوسط الحيادي

العدد	الفرق بين المتوسطين	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
140	0.89	22.94	139	0.00

يتضح من الجدول السابق أن متوسط العينة الإجمالية في مقياس الأمن النفسي كان أعلى من قيمة المتوسط الحيادي ، وأن قيمة(t) لهذا الفرق بلغت (22.94) وأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المصاحبة لها عند درجات حرية (139) تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$). وفي ضوء ما تقدم يمكن القول إن مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظه ظفار عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha<0.05$) تعد أعلى من المتوسط. و في ضوء المعيار المتبع في هذه الدراسة تعد هذه المستويات مرتفعة.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على: ما مستويات كفاءة أداء أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، من وجهة نظر المبحوثين؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مجتمع الدراسة في فقرات المجال الثاني (كفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار) لدى مجتمع الدراسة. ويوضح الجدول التالي ذلك.

الجدول(10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة مجتمع الدراسة في المجال الثاني: كفاءة الأداء

الرقم	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
23	استخدامي للتقنيات الحديثة أسهم في تحسين أدائي الوظيفي.	4.53	0.617	مرتفعة جدا	1
38	لدى المهارة الفنية في استرجاع البيانات من قاعدة بيانات المدرسة بالتنسيق مع المشرف.	4.47	0.925	مرتفعة جدا	2
28	تشجيع رؤسائي يدفعني لإنجاز العمل بكفاءة.	4.28	1.170	مرتفعة جدا	3
37	أمتلك المقدرة على استكمال ومتابعة الملف الإلكتروني للطالب في الأنظمة المحوسبة المعتمدة .	4.21	1.051	مرتفعة جدا	4
22	أشعر بالرضا عن وظيفتي مما يدفعني إلى بذل مزيد من الجهد في العمل.	4.20	0.907	مرتفعة جدا	5
21	حصولي على الترقية في مواعيدها يشجعني على أداء مسؤوليتي بكفاءة.	4.10	1.332	مرتفعة	6
36	لدى المهارات والكفايات اللازمة لتوعية المجتمع المدرسي وتدريبه على الأنظمة المحوسبة.	3.88	1.069	مرتفعة	7
27	-سوء العلاقة بيني وبين الإدارة يسهم في خفض مستوى أدائي الوظيفي.	3.81	1.414	مرتفعة	8
24	أسهم فتور العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل في انخفاض مستوى أدائي لعملي.	3.80	1.164	مرتفعة	9
19	مشاركتي في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين أدائي الوظيفي.	3.76	0.981	مرتفعة	10
33	ساعات الدوام الرسمي كافية لإنجاز عملي بكفاءة.	3.76	1.228	مرتفعة	10
30	شجعني تقبل رؤسائي لمقترحاتي وآرائي على التجديد في أساليب العمل.	3.67	1.214	مرتفعة	11
25	ساعد تكليفي بالعديد من الواجبات في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.	3.39	1.167	متوسطة	12
26	مكان العمل لا يوفر لي الراحة الكافية لأداء مهام عملي.	3.15	1.351	متوسطة	13
35	تحظى وظيفة أخصائي قواعد بيانات باحترام وتقدير المجتمع.	3.13	1.246	متوسطة	14
31	ساعدتني عدالة نظام الحوافز على أداء عملي بصوره أفضل.	3.02	1.510	متوسطة	15
20	أسهمت قلة الإمكانات المادية في بيئة العمل في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.	3.00	1.169	متوسطة	16
34	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي.	2.57	1.276	منخفضة	17
29	تقيد الرؤساء بالأنظمة والتعليمات يعيق ابتكاري في العمل	2.47	1.196	منخفضة	18
32	رؤسائي لا يدعمون توجهي لإبراز مواهبي وتنميتها.	2.11	1.204	منخفضة	19
	المجموع	3.57	0.42	مرتفعة	

يتضح من الجدول السابق أن متوسط استجابات المبحوثين في جملة المجال الثاني (كفاءة الأداء) بلغ (3.57) بانحراف معياري (0.42). وللكشف عن ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين هذا المتوسط وبين المتوسط الحيادي، استخدم اختبار t للعينة الواحدة. ويوضح الجدول التالي ذلك.

الجدول(11)

اختبار t للعينة الواحدة للفروق بين متوسط الاستجابة في مقياس كفاءة الأداء والمتوسط الحيادي

العدد	الفرق بين المتوسطين	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
140	0.57	15.76	139	0.00

يتضح من الجدول السابق أن متوسط العينة الإجمالية في مقياس كفاءة الأداء كان أعلى من قيمة المتوسط الحيادي، وأن قيمة "t" لهذا الفرق بلغت (15.76) وأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المصاحبة لها عند درجات حرية (139) تساوي (0.00)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$). وفي ضوء ما تقدم يمكن القول أن مستويات كفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظه ظفار عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha<0.05$) تعد أعلى من المتوسط. وفي ضوء المعيار المتبع في هذه الدراسة تعد هذه المستويات مرتفعة.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص على: ما العلاقة الارتباطية بين مستويات الأمن النفسي ومستويات كفاءة الأداء الوظيفي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم أولا فحص اعتدالية توزيعات استجابات مجتمع الدراسة في مجالي الدراسة (الأمن النفسي) و(كفاءة الأداء). ويوضح الملحق (6) ذلك، تبين فحوص الاعتدالية (اختبار شيبارو- ويلك Shapiro-Wilk وكلمجروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov- ومعاملات الالتواء والتفلطح والمخططات الصندوقية Box plots) أن توزيعات استجابات مجتمع

الدراسة في مجالي الدراسة (الأمن النفسي) و(كفاءة الأداء) تعد اعتدالية (الملحق 6). وبناء عليه تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة الارتباطية بين هذين المجالين لدى مجتمع الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول(12) معامل ارتباط بيرسون بين مجالي الدراسة (الأمن النفسي) و(كفاءة الأداء)

	الأمن النفسي	
كفاءة الأداء	معامل الارتباط	0.650
	الدلالة الإحصائية	0.00
	معامل التحديد	0.423

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط الثنائي لبيرسون بين مستويات الأمن النفسي ومستويات كفاءة الأداء الوظيفي لدى أخصائيّ قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار بلغ (0.650)، وأن الدلالة الإحصائية المصاحبة له بلغت (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة عند ($\alpha<0.05$). في ضوء هذه النتيجة يمكن القول بوجود علاقة طردية مرتفعة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$) بين مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات وبين مستويات كفاءة أدائهم لمهامهم الوظيفية، بمعنى آخر إن هناك علاقة تلازم متبادلة بين مستويات الأمن النفسي وكفاءة الأداء.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع والذي ينص على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة كمعلم، وسنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات)؟

للإجابة على السؤال الرابع تم أولا فحص اعتدالية توزيعات استجابات مجتمع الدراسة في المجال الأول للدراسة (الأمن النفسي) وفقا لهذه المتغيرات، ويوضح الملحق(6) ذلك.

التباين وفق النوع الاجتماعي

أشارت فحوص الاعتدالية إلى أن توزيع استجابة مجتمع الدراسة أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي (الملحق6)، تعد اعتدالية. وبناء عليه تم استخدام اختبار "t" للعينتين المستقليتين لفحص تباين متوسطي استجابتيهما في هذا المجال، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول(13)

اختبار "t " للتباين في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق متغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكور	59	3.88	0.47	-0.368	138	0.71
إناث	81	3.90	0.46			

يتضح من الجدول السابق وجود فرق بين متوسطي أخصائيي قواعد البيانات في استجابتهم في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي، حيث بلغت المتوسطين (3.88) (3.90) على التوالي وانحرافهما المعياري (0.47) و (0.46) على التوالي. كما يتضح أن قيمة (t) لهذا الفرق بلغت (0.368-) وأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المصاحبة لها عند درجات حرية (138) تساوي (714. 0)، وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند مستوى (α<0.05). وبالتالي لا يوجد فروق دالة احصائياً تبعا لمتغير النوع الاجتماعي.

التباين وفق العمر

أشارت فحوص الاعتدالية إلى أن توزيع استجابة فئات المبحوثين العمرية (25 سنة فأقل، و 26– 35 سنة، و36–45 سنة) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي (الملحق6) تعد اعتدالية، وبناء عليه تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي لفحص تباين معدلات استجابات هذه الفئات في هذا المجال.

الجدول(14)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية في الأمن النفسي وفقا لمتغير العمر

الفئة العمرية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
25 سنة فأقل	15	3.99	0.42
26–35	87	3.94	0.45
36–45	38	3.75	0.47
المجموع	140	3.89	0.46

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات استجابة الفئات العمرية (25سنة فأقل، و26– 35سنة، و36–45 سنة) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي، حيث تراوحت المتوسطات بين 3.75 و 3.99 وانحرافاتها المعيارية بين 0.42 و 0.47 ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الأحادي لهذه المتوسطات.

الجدول (15)

تحليل التباين الأحادي في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	1.09	2	0.544	2.613	0.077
داخل المجموعات	28.50	137	0.208		
المجموع	29.58	139			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة النسبة الفائية (F) لتباين متوسطات الفئات العمرية في المجال الأول (الأمن النفسي) كانت (2.613) وأن الدلالة الإحصائية المصاحبة لها عند درجات حرية بسط (2) ومقام (137) تساوي (0.077) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية عند (α<0.05). وبالتالي لا توجد فروق دالة احصائياً تبعا لمتغير العمر.

التباين على وفق المؤهل العلمي

أشارت فحوص الاعتدالية إلى أن توزيع استجابة فئتي المؤهل العلمي من حملة (البكالوريوس /الماجستير، والدبلوم) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي تعد اعتدالية (الملحق6)، وبناء عليه تم استخدام اختبار "t " لفحص تباين متوسطي استجابتيهما في هذا المجال، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (16)

اختبار "t " للتباين في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي على وفق المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
بكالوريوس /ماجستير	40	3.76	0.46	-2.145	138	0.034
دبلوم	100	3.95	0.46			

يتضح من الجدول السابق وجود فرق بين متوسطي استجابة فئتي المؤهل العلمي من حملة (البكالوريوس/الماجستير، والدبلوم) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي، حيث بلغ المتوسطين (3.76) (3.95) على التوالي وانحرافهما المعياري (0.46) و(0.46) على التوالي. كما يتضح أن قيمة(t) لهذا الفرق بلغت (-2.145) وأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المصاحبة لها عند درجات حرية (138) تساوي (0.034)، وهي أقل من المستوى عند (α<0.05). وفي ضوء ما

تقدم يمكن القول إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$) في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار يمكن عزوها إلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية.

التباين على وفق عدد سنوات الخبرة كمعلم

أشارت فحوص الاعتدالية إلى أن توزيع استجابة العينات الفرعية وفق عدد السنوات التي قضوها قي مهنة معلم (5سنوات فأقل، و 6-10سنة، وأكثر من 10 سنوات) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي تعد اعتدالية (الملحق6)، وبناء عليه تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي لفحص تباين معدلات استجابات هذه الفئات في هذا المجال، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (17)

تحليل التباين الأحادي في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي

وفق عدد سنوات الخبرة كمعلم

عدد السنوات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
5 فأقل	80	3.93	0.46
6-10	16	3.94	0.34
أكثر من 10	44	3.77	0.47
المجموع	140	3.88	0.45

يتضح من الجدول السابق وجود فروق بين متوسطات استجابة مجتمع الدراسة وفق عدد سنوات خبرتهم كمعلمين (5سنوات فأقل، و 6-10سنة، و أكثر من 10 سنوات) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي، حيث تراوحت المتوسطات بين 3.77 و 3.94 وانحرافاتها المعيارية بين 0.34 و 0.47 ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل التباين الأحادي لهذه المتوسطات.

الجدول(18)

تحليل التباين الأحادي في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي

على وفق عدد سنوات الخبرة كمعلم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	النسبة الفائية F	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	0.669	2	0.335	1.630	0.200
داخل المجموعات	25.247	123	0.205		
المجموع	25.916	125			

يتضح من الجدول السابق أن النسبة الفائية(F) لتباين المتوسطات في الأمن النفسي وفق عدد سنوات الخبرة كمعلم كانت (1.630) وأن مستوى الدلالة الإحصائية المصاحبة لها عند درجات حرية بسط (2) ومقام (123) تساوي (0.200) وهي أكبر من المستوى عند (α<0.05) وبالتالي لا توجد فروق دالة احصائياً تبعا لمتغير الخبرة كمعلم.

التباين على وفق عدد سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات

أشارت فحوص الاعتدالية إلى أن توزيع استجابة فئتي عدد سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات (من سنة إلى سنتين، وأكثر من سنتين) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي تعد اعتدالية (الملحق6)، وبناء عليه تم استخدام اختبار "t" لفحص تباين متوسطي استجابتيهما في هذا المجال، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول(19)

اختبار "t " للتباين في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي

على وفق عدد سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات

عدد السنوات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
1−2	18	4.03	0.54	1.263	136	0.209
أكثر من سنتين	122	3.87	0.45			

يتضح من الجدول السابق وجود فرق بين متوسطي استجابة فئتي عدد سنوات الخبرة كأخصائي قواعد بيانات (من سنة إلى سنتين، وأكثر من سنتين) في المجال الأول: مستويات الأمن النفسي، حيث بلغ المتوسطين (4.03) (3.87) على التوالي وانحرافهما المعياري (0.54) و(0.45) على التوالي. كما يتضح أن قيمة(t) لهذا الفرق بلغت (1.263) وأن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المصاحبة لها عند درجات حرية (136) تساوي (0.209)، وهي أعلى من المستوى عند (α<0.05)، وبالتالي لا توجد فروق دالة احصائياً تبعا لمتغير الخبرة كأخصائي قواعد البيانات.

الفصل الخامس

- مناقشة نتائج الدراسة.
- التوصيات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة التي تهدف إلى التعرف على" الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات" وفيما يلي مناقشة النتائج والتوصيات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد بيانات في مدارس محافظة ظفار؟

يلاحظ أن الاستجابة في الفقرات (9) (7) (11) (12) (16) كانت مرتفعة جدا من حيث أهميتها النسبية، بينما كانت في الفقرات (4) و(3) و(14) و(6) و(13) و(2) و(8) و(5) و(17) و(1) و(15) مرتفعة نسبيا، في حين كانت في الفقرتين (18) و(10) متوسطة.

الجدير بالذكر أن مضمون الفقرة (9) بشأن نفي المبحوث الشعور بأنه عبء على الآخرين في أدائه في العمل على أعلى معدلات الاستجابة في المقابل يعد معدل مضمون الفقرة (9) بصدد نفي المبحوث حصوله على أعلى معدلات الاستجابة في المقابل يعد معدل مضمون الفقرة (10) بشأن شعوره بالحزن حينما تسوء الأمور في إنجازه لمهام العمل أدنى المعدلات في هذا السياق مقارنة بغيره من المضامين.

تشير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول إلى أن مستويات الأمن النفسي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار الذين تم تعيينهم كأخصائيي قواعد البيانات تعد مرتفعة نسبيا، وهذا يختلف إلى حد ما مع الاحتمالات التي وضعتها الباحثة كمبررات لإجراء هذه الدراسة في صياغة مشكلة الدراسة في ضوء المعطيات التي ظهرت حينها. ويمكن تفسير ذلك بأن عملية جمع

البيانات من مجتمع الدراسة تمت بعد مرور فترة زمنية مقدارها سنتين من التحاق معظم أفراد مجتمع الدراسة بمجالات عملهم الجديد الأمر الذي ساعد على معرفتهم بطبيعة العمل وتفاصيله ومتطلباته، واكتسابهم مع مرور الوقت وتراكم الخبرات والمهارات الأساسية فيه. فضلا عما تقدمه الوزارة لهم من تدريب وتوعية بصورة دورية واطلاعهم على المستجدات. كما يمكن أن يكون الاحتكاك بمن سبقوهم في العمل والأخصائيين المؤهلين له دور في هذا السياق.

يمكن تفسير التأقلم السريع مع بيئة العمل الجديدة لدى المبحوثين أيضا بأن متطلبات العمل الجديد كانت بسيطة لا تتطلب تلك المهارات الفنية العالية والتخصصية التي كانوا يتصورونها في بداية التحاقهم بالعمل والتي نتج عنها الضيق والتوتر وما ترتب عليه من مظاهر قلة الشعور بالأمن النفسي الذي لفت انتباه الباحثة حينها. وأنه مع مرور الزمن وتنامي الخبرة والمهارة تلاشت تلك التصورات والتوقعات غير الملائمة تدريجيا مما أسهم في ارتفاع مستوى الأمن النفسي لدى المبحوثين كما كشفت عنه هذه الدراسة.

ترى الباحثة أن ما سبق عرضه يمكن أن يكون قد أسهم بصورة عالية جدا في رفع مستويات شعور المبحوثين بالاستقلالية في أدائهم لوظائفهم الجديدة، وشعورهم بالرضا والنجاح في إنجازاتهم فيها، وانسجامهم مع زملائهم في العمل، والثقة في قدرتهم على مواقف العمل المتجددة.

من المعروف أن المضامين السابقة وغيرها تعد مفردات ولبنات أساسية للأمن النفسي لدى الفرد وأن تحققها بدرجات عالية يمكن أن يسهم في رفع مستويات الأمن النفسي لديه. فتحسن مناخ العمل مع مرور الزمن بالإضافة إلى عوامل أخرى يمكن أن تساعد على زيادة مستويات الأمن النفسي لدى أفراد مجتمع الدراسة التي كشفت عنه هذه الدراسة. ويشير اقرع (2005) إلى ظهور

أثر الأمن النفسي في السلوك الإنساني من البيئة التي يشعر فيها الفرد بالاطمئنان، ومدى تأثيرها الإيجابي على ذاته وبالتالي على سلوكه.

تتفق هذه الدراسة بصورة عامة مع ما توصلت إليه دراسة (ابن لادن،2001) من أن تحسن المناخ الدراسي رفع من درجة الشعور بالطمأنينة النفسية لدى الطالبات في إحدى الجامعات السعودية. كما تتفق كذلك (مع اختلاف العينة) مع ما وجده (السهلي،2003) من ارتفاع مستوى الأمن النفسي لدى طلاب دور رعاية الأيتام بالرياض نظرا للرعاية الحسنة التي وفرت لهم من المسؤولين عنهم.

تختلف هذه النتيجة إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسة (اقرع،2005) من وجود مستوى أمن نفسي منخفض لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية بغزة–فلسطين، ودراسة (الخضري،2004) من وجود مستوى أمن نفسي متوسط لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بغزة–فلسطين.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستويات كفاءة أداء أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، من وجهة نظر المبحوثين؟

أظهرت النتائج أن الاستجابة في الفقرات (23) (38) و(37) و(22) كانت مرتفعة جدا، بينما كانت في الفقرات (21) و(36) و(27) و(24) و(19) و(33) و(30) مرتفعة نسبيا، في حين كانت في الفقرات (25) و(26) و(35) و(31) و(20) متوسطة من حيث أهميتها النسبية أما الاستجابات المنخفضة فقد كانت في الفقرات (34) و(29) و(32).

الجدير بالذكر أن مضمون الفقرة (23) بشأن مساهمة استخدام التقنيات الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي لدى المبحوثين حصل على أعلى معدلات الاستجابة في المقابل يعد معدل

مضمون الفقرة (32) بشأن دعم الرؤساء لتوجهات المبحوثين لإبراز مواهبهم وتنميتها أقل المعدلات وزنا في هذا السياق.

تشير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني إلى ارتفاع مستويات كفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات من وجهة نظر المبحوثين. وتبين هذه النتائج أن أبرز العوامل التي ساعدت على ذلك ما توفر في بيئات عمل هؤلاء الأخصائيين من أجهزة وبرامج تنتمي إلى التقنيات الحديثة والتدريب الذي توفر لهم وسهل عليهم استخدامها وتوظيفها، وتمكنهم من مهارة استرجاع البيانات بمساعدة المشرفين عليهم، وتشجيع رؤسائهم لهم، وحصولهم على الترقيات في مواعيدها، وحسن العلاقة بينهم وبين إداراتهم، وغيرها من العوامل ذات الصلة مثل: المستويات العالية من الأمن النفسي التي كشفت عنها الدراسة والتي سيتم التطرق إليها في معرض الإجابة عن السؤال الثالث للدراسة وتتفق هذه النتيجة بصورة عامة مع ما توصل إليه (السكران، 2004) من وجود توجهات ايجابية مرتفعة لدى أفراد الضباط العاملين في قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض نحو الدرجة الكلية لمستوى أدائهم الوظيفي، كذلك مع ما توصل إليه (الزهراني، 1999) بشأن الأداء الوظيفي لدى ضباط جهاز الدفاع المدني بالرياض.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما العلاقة الارتباطية بين مستويات الأمن النفسي ومستويات كفاءة الأداء الوظيفي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار؟

أظهرت النتائج أن هناك تبايناً في متغير مستويات الأمن النفسي يستطيع تفسير ما نسبته (42%) من التباين في متغير مستويات كفاءة الأداء، بينما يعود تفسير النسبة المتبقية (58%) إلى عوامل أخرى لم تتطرق إليها الدراسة.

في هذا السياق يمكن القول إن بيئة العمل الفيزيقية والمعنوية التي توفرت للمبحوثين في وظائفهم الجديدة بعد مرور ما يقارب من سنتين والتي أشعرتهم بمستويات مرتفعة من الاستقلالية في أدائهم للمهام المناطة بهم وبالرضا عن إنجازاتهم والشعور بالنجاح وبما توفر لهم من انسجام مع الآخرين والثقة بالنفس في مواجهة مواقف العمل الجديدة وتقبل النقد البناء من الزملاء، كانت كفيلة برفع مستويات الأمن النفسي لديهم مما انعكس على تحسين أدائهم في جوانب العمل المختلفة مثل: استخدام التقنيات الحديثة والمهارة الفنية في استرجاع البيانات من قاعدة بيانات المدرسة، وامتلاك المقدرة على استكمال ومتابعة الملف الإلكتروني للطالب في الأنظمة المحوسبة المعتمدة، وبذل مزيد من الجهد في العمل، واكتساب مهارات وكفايات توعوية للمجتمع المدرسي وتدريبه على الأنظمة المحوسبة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة كمعلم، وسنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات)؟

أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف النوع الاجتماعي الذي ينتمون إليه.

ويتضح من هذه النتيجة أن المبحوثين بغض النظر عن النوع الاجتماعي الذي ينتمون إليه حصلوا على معدلات مرتفعة في مستويات الأمن النفسي. بمعنى آخر لا يتوفر دعم إحصائي يؤكد وجود اختلافات ذات قيمة (معنوية) بينهما في هذا المتغير. ومن المعلوم أن انتفاء وجود الدلالة الإحصائية لا يعني بالضرورة تساوي مستويات الأمن النفسي بينهما مما يعنى المزيد من

الدراسة والبحث. ولكن يمكن القول، من باب المقاربة، أن الظروف الفيزيقية لعمل الجنسين في مدارس البنين والبنات عادة ما تكون متشابهة من حيث البنية التحتية والدعم المادي الذي توفره وزارة التربية والتعليم ممثلة في المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة ظفار ولا يوجد تمييز بينها من هذه الجهة، ومن جهة أخرى فإن الأنشطة التدريبية وكذا الدعم المعنوي من المسؤولين لا تمييز فيه بسبب جنس الموظف.

ترى الباحثة أن هذه العوامل بالإضافة إلى وحدة الأهداف وتماثل المناهج وتماثل سقف التوقعات والثقة الممنوحة من المجتمع وغيرها من المتغيرات لعبت دورا في صنع بيئة عمل مشجعة أسهمت في تقليل الفوارق بين الجنسين في مسويات الأمن النفسي التي كشفت عنها الدراسة. وبمعنى آخر أنه لا توجد قيود على أحد الجنسين تجعله يشعر بالتوتر وعدم الثقة بالنفس والتمييز البغيض بسبب جنسه فتزيد عنده الحاجة إلى الأمن النفسي أكثر من الطرف الآخر.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة شقير (2002) لدى طلبة السنة السادسة من كلية الطب بجامعة طنطا، ومع دراسة الطهراوي (2007) لدى طلبة جامعات فلسطينية، وكذلك مع دراسة أبو عودة (2006) لدى طلبة جامعة الأزهر، ودراسة اقرع (2005) في جامعة النجاح الوطنية، ودراسة نصيف (2001) لدى طلبة جامعة صنعاء.

من جهة أخرى وجد الفراعنة (1995) أن الطالبات في بعض المدارس الحكومية يشعرن بالأمن النفسي أكثر من الطلاب، وكذلك كانت الإناث في دراسة الصوافي (2008) بجامعة نزوى. بينما وجد الشرعة (2000) أن الذكور تفوقوا على الإناث في الشعور بالأمن.

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha<0.05$) في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف أعمارهم.

كما أظهرت النتائج أن المبحوثين حصلوا على معدلات مرتفعة في مستويات الأمن النفسي بغض النظر عن فئات أعمارهم الزمنية. بمعنى آخر لا يتوفر دعم إحصائي يؤكد وجود اختلافات ذات قيمة (معنوية) بينهما في هذا المتغير.

في الواقع لم تتطرق الدراسات السابقة التي استطاعت الباحثة الحصول عليها إلى الاختلافات في مستويات الأمن النفسي الراجعة إلى الاختلاف في العمر الزمني للفرد ما عدا دراسة (العقيلي،2004) والتي اتفقت نتائجها مع هذه الدراسة في غياب الفروق ذات الدلالة الأحصائية في الشعور بالأمن النفسي لدى طلاب جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية.

ومع غياب الدعم الإحصائي الكافي لهذه النتيجة في هذه الدراسة فإنه يبدو من الصعب إعطاء تفسيرات جوهرية في هذا السياق. فالمتوقع أن يكون التقدم في العمر مدعاة لزيادة الخبرة والمرور بتجارب أكثر في الحياة والتي قد تنعكس إيجابيا على الشعور بالأمن النفسي لدى الفرد. إلا أنه من الممكن القول بأن متغيرات العصر وإدخال التقنيات الحديثة في التدريب أو ممارسة العمل، بخاصة في حالة دراستنا هذه، قد تسهم بشكل ما في تقليل تأثير الفوارق العمرية في اكتساب الخبرات. وقد يكون من المجازفة القول بأن الاختلاف في العمر الزمني وحده بمعزل عن المتغيرات الأخرى يمكن أن يؤدي إلى إحداث فروق في طبيعة الخبرات المؤدية إلى زيادة الثقة بالنفس وغيرها من العوامل المرتبطة إيجابيا بالأمن النفسي لدى الفرد.

كما أظهرت النتائج أن هناك فروقاً تبعا للمؤهل العلمي ولصالح حملة الدبلوم وبمعنى آخر أن مستويات الأمن النفسي لدى هذه الفئة كانت أعلى مما عبرت عنه الفئة الأخرى (حملة البكالوريوس/الماجستير).

لم تتطرق الدراسات السابقة التي استطاعت الباحثة الحصول عليها إلى الاختلافات في مستويات الأمن النفسي الراجعة إلى الاختلاف في نوع المؤهل العلمي. ومن الممكن القول أن حصول حملة مؤهلات الدبلوم على مستويات أمن نفسي أعلى من نظرائهم حملة البكالوريوس/الماجستير يعود إلى أن الفئة الأولى لم يكن لديها الفرص المتاحة لأصحاب المؤهلات العلمية الأخرى من حيث نظرة المجتمع لها وفرص تنويع مجالات العمل والطموح للتجديد بحيث شكلت لها بيئة العمل الجديدة فرصة لذلك وربما لم تكن تطمح للحصول على فرص أفضل منها، وبالتالي فإنها ومن هذا المنطلق قد تكون أكثر شعورا بالرضا والقناعة بإنجازاتها، مما قد يكون إسهام ذلك في ارتفاع شعورها بالأمن النفسي. في المقابل قد يكون طموح ذوي المؤهلات الأعلى للحصول على فرص أفضل مما يتوفر لديهم حاليا سببا للمعاناة والتوتر والقلق مما قد يكون انعكس على شعورهم بالأمن النفسي كما ظهر في نتائج هذه الدراسة.

كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق في معدلات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف عدد سنوات خبرتهم كمعلمين.

وترى الباحثة أن ذلك يرجع إلى أن متطلبات العمل الجديد لهؤلاء المعلمين من السهولة والقابلية للتعلم والتطبيق ما لا يتطلب معهم خبرات طويلة في مهام عملهم الوظيفي السابق كمعلمين. وبالتالي فإن بيئة العمل الجديدة بمتطلباتها البسيطة والمتشابهة شكلت عامل توحيد وانسجام

لمختلف المنظمين إليها بحيث لم يكن لخبراتهم السابقة قصيرة أو طويلة آثارا واضحة على أمنهم النفسي من هذه الجهة.

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α<0.05) في مستويات الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار تعزى إلى اختلاف عدد سنوات خبرتهم كأخصائيي قواعد البيانات.

كما أنه لا يوجد تأثير واضح لعدد سنوات الخبرة للمبحوثين في مجال عملهم الجديد كأخصائيي قواعد بيانات في أمنهم النفسي، ويمكن إرجاع ذلك إلى توفر مناخ عمل مادي واجتماعي مناسب في مواقع العمل الجديد يتيح الفرص للموظفين حديثي الانضمام للعمل من التأقلم السريع مع متطلباته والشعور بالانسجام مع من سبقهم، وهذا قد يكون له انعكاسات إيجابية للشعور بالأمن النفسي لدى جميع الموظفين بغض النظر عن سنوات خبرتم في العمل الجديد.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة التي خرجت بها الدراسة، توصي الباحثة المعنيين وبخاصة في وزارة التربية والتعليم (المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار) بما يلي:

1- المحافظة على مستويات الأمن النفسي الحالية لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار الذين تم تعيينهم كأخصائيي قواعد البيانات، والسعي لرفع مستوياتهم إلى الأفضل عن طريق توفير مناخ عمل وآليات وأنشطة وبرامج تدريبية وبرامج الدعم النفسي التي من شأنها تعزيز الموظفين بمزيد من الشعور بالاستقلالية في أداء العمل والرضا عن الإنجاز، والشعور بالنجاح في العمل، والشعور بالانسجام مع الآخرين، والثقة بالنفس في مواجهة المواقف الجديدة في العمل.

2- معالجة العوامل التي تسبب انخفاض مستويات الشعور بالأمن النفسي لدى هؤلاء الموظفين مثل: مراجعة طبيعة العلاقة بينهم وبين الإدارة، وبين المشرفين عليهم من ناحية إصرار الفئة الأخيرة على إنجاز العمل بسرعة، كذلك كيفية التصرف في المواقف المتأزمة الناتجة من تقصير الموظف في إنجاز بعض مهام عمله. إن توفير دورات تدريبية في موضوعات مثل القيادة الفعالة وإدارة الأزمات وإدارة الوقت ومثيلاتها يمكن أن تسهم في هذا النوع من المعالجة.

3- المحافظة على مستويات كفاءة الأداء الوظيفي الحالية لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية بمحافظة ظفار الذين تم تعيينهم كأخصائيي قواعد البيانات، والسعي لرفع مستوياتهم إلى الأفضل عن طريق دعم بيئة عمل مناسبة تتوفر فيها التقنيات الحديثة والتدريب الفعال عليها، وأن تكون قادرة على إكساب الموظف مهارة استرجاع البيانات من قاعدة بيانات المدرسة وعلى استكمال ومتابعة الملف الإلكتروني للطالب في الأنظمة المحوسبة المعتمدة،

وفيها دعم وتشجيع مرضي للموظف من الرؤساء، وغيرها من العوامل ذات الصلة التي كشفت عنها الدراسة. وذلك عن طريق التدريب على رأس العمل والورش والدورات التدريبية على مستوى المدارس واللقاءات التربوية التي تضمن تبادل الخبرات فيما بينهم.

4- معالجة العوامل التي تسبب انخفاض مستويات كفاءة الأداء الوظيفي لدى أخصائيي قواعد البيانات مثل: الرواتب التي لا تتناسب مع طبيعة العمل، وإعاقة الابتكار وإبراز المواهب في العمل نتيجة لتقيد الرؤساء الصارم بالأنظمة والتعليمات. وهنا ينبغي إعادة النظر في النظام المالي والرواتب الخاصة بهذه الفئة بما يتناسب مع طبيعة المهام الفنية المناطة بهم من جهة والحرص على تفعيل القيادة المشجعة على الابتكار وتنمية المواهب في العمل من جهة أخرى.

5- توفير ودعم كل ما من شأنه تعزيز الأمن النفسي لدى أخصائيي قواعد البيانات بغرض تحسين مستويات كفاءة الأداء الوظيفي لديهم، حيث أشارت الدراسة إلى وجود علاقة طردية مرتفعة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha<0.05$) بينهما. ومن بين أشكال الدعم التي يمكن الإشارة إليها ما يلي:

- ✓ توفير بنية تحتية متكاملة وحديثة تسهل أداء هؤلاء الموظفين للمهام المنوطة بهم.
- ✓ توفير تدريب وافٍ ومتكامل لهؤلاء الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة.
- ✓ تنظيم برامج تركز على التعريف والتوجيه والتوعية والمتابعة المستمرة بالنسبة للموظفين المستجدين لمساعدتهم في الاندماج مع زملائهم الآخرين وتفاعلهم معهم وإضفاء مناخ من الانسجام والألفة والقبول.
- ✓ إخضاع هؤلاء الموظفين إلى برامج في التنمية البشرية في موضوعات مثل الدافعية، والرضا عن الذات والآخرين والعمل، وتعزيز الجوانب الإيجابية لديهم.

- ✓ أيجاد آلية وبرامج تسهم في حل المشكلات اليومية التي تواجه هؤلاء الموظفين والمتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية والنفسية.
- ✓ توفير إرشاد نفسي لتعزيز الأمن النفسي لدى الموظفين.

6- الكشف عن العوامل المرتبطة ببيئة العمل التي جعلت أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار من حملة البكالوريوس/الماجستير أقل شعورا بالأمن النفسي من نظرائهم حملة الدبلوم وزيادة الاهتمام بالإرشاد النفسي والاجتماعي وتنفيذ البرامج العلاجية المناسبة لذلك.

إجراء هذه الدراسة على عينة ممثلة لجميع المناطق التعليمية بالسلطنة.

قائمـة المـراجـع

- قائمـة المـراجع العربيـة
- قائمـة المراجع الأجنبيـة

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية:

القرآن الكريم.

ابوزيد، نايل ممدوح (1991).الأمن الإجتماعي من منظور القرآن الكريم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

ابوشرخ، نادر حامد (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، غزة.

ابوعودة، محمود (2006). دراسة لبعض الاتجاهات السياسية والاجتماعية وعلاقتها بمستويات الأمن النفسي والتوافق الدراسي لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة،غزة.

اقرع، إياد محمد نادي (2005). الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين.

بن لادن، سامية محمد (2001). المناخ الدراسي وعلاقته بالتحصيل والطمأنينة النفسية لدى طالبات كلية التربية للبنات. مجلة كلية التربية(25)، جامعة عين شمس، مصر، مكتبة زهراء الشرق.

الترمذي، أبوعيسى محمد (1999). جامع الترمذي. الرياض، دار السلام للنشر والتوزيع.

الجميلي، حكمت عبداللطيف نصيف. (2001). الإلتزام الديني وعلاقتة بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة صنعاء، صنعاء.

الجوفي، ايمان أحمد (2006). العلاقات الإجتماعية النفسية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، صنعاء.

جبر، محمد (1996). بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالأمن النفسي. مجلة علم النفس، المجلد العاشر .الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر.

الحربي، احمد صالح (2003). الرقابة الإدارية وعلاقتها بكفاءة الأداء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الحنيطه، خالد عبدالله (2003). القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

حجل، عامر (2008). أثر ضغوط العمل على أداء المراجع الخارجي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.

الخريصي، فهد بندر (1996). مهارات التعامل مع الجمهور وعلاقتها بكفاءة الأداء دراسة تطبيقية على إدارتي الجوازات والجمارك في مطار الملك خالد الدولي بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الخضري، جهاد عاشور (2003).الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظات غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.

خليفة، عبد المطلب محمد (1992).ارتقاء القيم. دراسة نفسية، سلسلة عالم المعارف، الكويت.

الدليم، فهد عبدالله (2005). الطمأنينة النفسية وعلاقتها بالوحدة النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود،الرياض.

الدوسري، بدر سالم (2008). دور المشرف التربوي في رفع كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الفنية في المرحلة الإبتدائية من وجهة نظر المعلمين . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الربيعان، خالد علي (1999). معوقات الاتصال بين الأجهزة الحكومية وعلاقتها بكفاءة الأداء لدى العاملين بمطار الملك خالد الدولي بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

راجح، احمد عزت (1992). أصول علم النفس العام. دار المعارف، مصر.

رضا، حاتم علي حسن (2003). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الزهراني، حسين جمعان (1999). خصائص الوظيفة وأثرها في أداء العاملين. رسالة ماجستير غير مشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

زهران، حامد عبدالسلام (2002). دراسات في الصحة النفسية والارشاد النفسي. مصر.

السعافين، ناصر خليل (1992). دراسة ميدانية لمستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في معاهد اعداد المعلمين والمعلمات التابعة للجهاز الحكومي في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

السكران، ناصر محمد (2004). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

السهلي،عبد الله حميد (2003).الأمن النفسي وعلاقتة بالتحصيل الدراسي لدى طلاب رعاية الأيتام بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

سعيد، صالح عوده (1994). ادارة الأفراد. الجامعة المفتوحة، طرابلس.

الشرعة، حسين (2000).الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات(13).

الشريف، طلال عبدالملك (2004). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الشعلان، راكان متعب (2002).الولاء التنظيمي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى العاملين بجوازات مطار الملك خالد الدولي بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

الشهري، علي حسن (2005). الاتصالات الادارية ودورها في الأداء الوظيفي من وجهة نظر منسوبي الأمن الجنائي في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

شقير، زينب محمود (2002).الشخصية السوية والمضطربة. ط2، مكتبة النهضة المصرية،القاهرة.

الصنيع، صالح (1995). دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس.ط1، الرياض ، دار علم الكتب.

الصوافي، محمد ناصر (2008). مستوى الأمن النفسي لدى عينة من طلبة جامعة نزوى. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

الطهراوي، جميل حسن (2007).الأمن النفسي لدى طلبة الجامعات في محافظة غزة وعلاقته باتجاهاتهم نحو الإنسحاب الإسرائيلي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

الطويل، هاني عبد الرحمن (1999).الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق. ،عمّان، دار وائل للنشر.

الطيب، محمد عبد الظاهر والدد،عبده السيد (2002). الصحة النفسية وعلم النفس الإجتماعي والتربية الصحية. جامعة طنطا، مصر.

العاجز، فؤاد، ونشوان،جميل (2004). عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

عبد الرازق، نادر حامد (2010). تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر.غزة.

عبدالله، عندليب أحمد (1996).أثر سماع القرآن الكريم على مستوى الأمن النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

عبد المقصود، أماني (1999).الشعور بالأمن النفسي وعلاقته ببعض اساليب المعاملة الوالدية لدى تلاميذ المدرسة الإبتدائية. المؤتمر الدولي السادس لمراكز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس.

عدس، عبد الرحمن (1996).الإسلام والأمن النفسي للأفراد. مجلة الأمن والحياة (169) ، (40-41).

العقيلي، عادل محمد (2004). الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

العنزي، منزل عسران (2004).علاقة اشتراك الطلاب في جماعات النشاط الطلابي بالأمن النفسي والأمن الإجتماعي المدرسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،المملكة العربية السعودية.

العيسوي،عبد الرحمن (2001).الإسلام والصحة النفسية. بيروت، دار الراتب الجامعية.

الفراعنة، انتصار (1995).الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة المرحلة الثانوية وعلاقته ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

المحمداوي، علي لعيبي (2007).أثر الاتجاه الروحي المادي والشعور بالأمن النفسي في السلوك الإجتماعي لدى طلبة الجامعة. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد.

محمد، جاسم محمد (2004). مشكلات الصحة النفسية. ط1، الأردن، مكتبة دار الثقافة للنشر.

مخيمر، عماد (2003). ادراك الأطفال للأمن النفسي من الوالدين وعلاقتة بالقلق واليأس. مجلة دراسات نفسية (4)، (613-677).

نصيف، حكمت عبد الله (2001).الإلتزام الديني وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلاب جامعة صنعاء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.

هاشم، زكي محمود (1996). ادارة الموارد البشرية. الكويت، منشورات ذات السلاسل.

وزارة التربية والتعليم (2009). دليل البوابة التعليمية. منشورات وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان.

وهيب، محمد (1990). العلاقة بين القيم والأمن النفسي. مجلة التربية والعلوم، العدد 9.

يوسف، أحمد محمود (1993). قياس الأبعاد السلوكية للضغوط المصاحبة للأنشطة المهنية لمراجعي الحسابات، تحليل احصائي متعدد المتغيرات، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد2، القاهرة.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Cai, Y, Reeve, J., Robinson, D.T. (2002). Home Schooling and Teaching Style: Comparing the Motivating Style of Home School and Public School Teachers. Journal Educational Psychology, 94 (2), 372-380.
- Carter, S. (2001). The Impact of Parent/Family Involvement on Student Outcomes: An Annotated Bibliography from the past Decade. www.directionservice.org/cadre/parent_family_involv.cfm
- Cheung, C.R & McBride-Chang, C. (2008). Relation of Perceived Maternal Parenting Style, Practice, and Learning Motivation to Academic Competence in Chinese Children. Merril-Palmer Quarterly, 54 (1), 1-22.
- Cruiskshank, D.R., Bainer, D.L., & Metcalf, K. K., (1999). The Act of Teaching. (2nd edition). Boston: McGraw- Hill College.
- Davis, G.A & Rimm, S.B. (1998). Education of The Gifted and Talented. (4th edition). Boston: Allyn and Bacon.
- Davis, Patrick et al. (1995):Children’s Responses to Adult Conflict as Function Of conflict History,Eric-No.Ed390528
- De La Paz, S., & Graham, S. (2006). Explicitly Reciprocal in the Classroom: Overcoming Obstacles and Making Modifications. Journal of Educational Psychology, 94 (4), 687-698.
- Englund, M.M., Lucker, A.E., Whaley, G.J.L., and Egeland, B., (2004). Children’s Achievement in Early Elementary School: Longitudinal Effects of Parental Involvement, Expectations, and Quality of Assistance. Journal of Educational Psychology, 96, (4), 723-730.
- Esptein, J.L. (2001). School, Familiy, and Community Partnerships: Preparign Educators and Improve Schoolings. Boulder Co:Westview.

- Hair. J.F (1998). Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. h. 660-661.
- Hamalik, O. (2007). Kurikulum dan Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmet, Griffin (1986). Psychological Security and Marriage Relationship of Army Couples, Edd Peabody College For Teachers Vanderbilt University.
- Henry, C.S., Merten, S.W., Plunkett, S.W, & Sands, T. (2008). Neighborhood, Parenting, and Adolescent Factors and Academic Achievement in Latino Adolescents From Immigrant Families, Family Relation,(57, 579- 590).
- Joseph, Juett (1997). Measuring performance.Appraisai Efficacy in the Public Sector, DPA, Universitt of Georgia,U.S.A.
- Lodewyk,K.R., & Winne, P.H., (2005). Relation Among the Structure of Learning Tasks, Achievement, and Changes in Self-Efficacy in Secondary Students. Journal of Educational Psychology, 97 (1), 3-12.
- Mayer, R.E., Dow, G.T., & Mayer, S (2003). Multimedia Learning in Interactive Self-Explaining Environment: What Works in the Desgin of Agent-Based Microworlds ?. Journal of Educational Psychology, (95), 806-813.
- Noack, P (2004). The Family Context of Preadolescents' Orientations Toward Education: Effect of Maternal Orientations and Behavior. Journal of Educational Psychology, 96 (4), 714-722.
- Pamerantz, Fei-Yin Ng & Wang, Q (2006). Mother's Mastery-Oriented Involvement in Children's Homework: Implications for The Well-Being of Children With Negative Perceptions of Competence. Journal of Educational Psychology, 98 (1), 99-111.

- Roberts (1996). Adult Attachment Security and Security and Symptoms of Depression. Journal of Personality and Social Psychology(2) .

الملاحـــــق

ملحق (1)

خطاب لتسهيل إجراء مقابلة استطلاعية لأخصائي قواعد البيانات

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

الفاضل / الفاضلة: ______________________أخصائي قواعد البيانات المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تنوي الباحثة إجراء دراسة للتعرف على الامن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائي قواعد البيانات، وبصفتكم معلمين تم اسنادكم لوظيفة أخصائي قواعد البيانات، تود الباحثة إجراء مقابلة استطلاعية لأخصائي قواعد البيانات وذلك للمناقشة في الجوانب التالية:

س1: ما شعورك لإسنادك لوظيفة أخصائي قواعد البيانات؟

س2: ما طبيعة عمل أخصائي قواعد البيانات؟

س3: ما الصعوبات التي تواجه أخصائي قواعد البيانات؟

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثة :أمينة الشحري

ملحق (2)

قائمة أسماء المحكمين

م	الإسم	التخصص	مكان العمل
1	د.أسامه سعد ابوسريع	إرشاد نفسي	جامعة السلطان قابوس
2	د.أحمد محمد شبيب	إرشاد نفسي	جامعة السلطان قابوس
3	د.بكار سليمان بكار	إرشاد نفسي	جامعة السلطان قابوس
4	د.أمجد محمد هياجنه	إرشاد نفسي	جامعة نزوى
5	د. آمال محمد دبدوي	علم النفس	جامعة نزوى
6	د. عواطف السامراني	علم النفس	جامعة نزوى
7	د. هدى أحمد	علم النفس	جامعة نزوى
8	د. فيصل الربيع	علم النفس	جامعة اليرموك
9	د. عبدالكريم جرادات	علم النفس التربوي	جامعة اليرموك
10	د. حمزة الربابعه	علم النفس التربوي	جامعة اليرموك
11	د. رامي طشطوش	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة اليرموك
12	د. عبدالناصر الجراح	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة اليرموك
13	د. ريما بوعباده	علم النفس التربوي	جامعة ظفار

ملحق(3)

طلب تحكيم الاستبانة

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

الدراسات العليا/ماجستير الإرشاد النفسي

(نموذج للمحكمين)

الفاضل الدكتور/...المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد،،

تقوم الباحثة بدراسة استكمالا للحصول على درجه الماجستير في التربية من جامعة نزوى بعنوان (الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار).

وتستخدم الباحثة في هذه الدراسة استبانة للتعرف على الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيّ قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار.

وتتشرف الباحثة باختياركم محكما لهذه الاستبانة؛ لما لكم من خبره في مجال البحث العلمي. فالرجاء التكرم بالإطلاع على الاستبانة، وتقييمه من ناحية مدى ملائمة صياغة العبارات، وانتمائها لمجالاتها، وإدخال أي تعديلات ترونها مناسبة لتطوير الاستبانة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الباحثة: أمينة الشحري

ملحق (4)

م	المجال الأول، الأمن النفسي: شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، له مكانة بينهم، يدرك أن بيئته صديقة، غير محبطة،ويشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق.					
	العناصر	صياغة العبارة		انتماء العبارة لمجالها		التعديلات إن وجدت
		مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
-1	أفضل عادة أن أكون بين زملائي في العمل على أن أكون لوحدي.					
-2	أشعر بأنني أتلقى قدرا كافيا من المديح والثناء من قبل رئيسي.					
-3	أتكدر لفترة طويلة سبب الاهانة التي اتعرض لها من مواقف العمل.					
-4	أتجنب المواقف غير السارة في العمل بالهرب منها.					
-5	أتقبل النقد الذي يوجه لي من زملائي في العمل.					
-6	اشعر بالتفاؤل من مهام وظيفتي الحالية.					
-7	أعتبر نفسي عصبي المزاج أثناء تعاملي مع زملائي في العمل.					
-8	اشعر بالرضا عن ما أنجزه في وظيفتي.					
-9	أقضي وقتا كثيرا بالقلق على مستقبلي الوظيفي.					
-10	أشعر بأني عبء على الآخرين في أدائي في العمل.					
-11	احزن حينما تسوء الأمور في انجازي لمهامي في العمل.					
-12	أشعر أني شخص ناجح في العمل أو الوظيفة.					
-13	أستطيع أن أعمل في انسجام مع الآخرين.					

14-	اخشي من سخرية زملائي لقلة خبرتي بالتقنيات الحديثة.					
15-	أشعر بأني غير متكيف مع مهام وظيفتي الجديدة.					
16-	أشعر أني أعمل في المكان المناسب لمؤهلي وخبرتي.					
17-	أثق بنفسي في مواجهة المواقف الجديدة في عملي.					
18-	أشعر أني حققت طموحي الوظيفي في هذا العمل.					
19-	يضايقني إلحاح الإدارة والمشرفين لإنجازي العمل بسرعة.					

المجال الثاني، كفاءة الأداء: وهوأن يودي العاملون الأعمال المسندة إليهم بالكفاءة التي تحقق متطلبات طبيعة العمل.

م	العناصر	صياغة العبارة		انتماء العبارة لمجالها		التعديلات إن وجدت
		مناسبة	غير مناسبة	منتمية	غير منتمية	
20-	مشاركتي في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين أدائي الوظيفي.					
21-	أسهمت قله الإمكانات المادية في بيئة العمل في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.					
22-	حصولي على الترقية في مواعيدها يشجعني على أداء مسؤوليتي بكفاءة.					
23-	اشعر بالرضا عن وظيفتي مما يدفعني إلى بذل مزيد من الجهد في العمل.					
24-	استخدامي للتقنيات الحديثة أسهم في تحسين أدائي الوظيفي.					
25-	أسهم فتور العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل في انخفاض مستوى أدائي لعملي.					
26-	ساعد تكليفي بالعديد من الواجبات في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.					
27-	مكان العمل لا يوفر لي الراحة الكافية لأداء مهام عملي.					

-28	سوء العلاقة بيني وبين الادارة يسهم في خفض مستوى أدائي الوظيفي.					
-29	يشجعني رؤسائي مما يدفعني لانجاز العمل بكفاءة					
-30	تقيد الرؤساء بالأنظمة والتعليمات أعاق مبادرتي الشخصية لتحسين أدائي الوظيفي.					
-31	شجعني تقبل رؤسائي لمقترحاتي وآرائي على التجديد في أساليب العمل.					
-32	ساعدتني عدالة نظام الحوافز على أداء عملي بصوره أفضل.					
-33	رؤسائي لا يدعمون توجهي لإبراز مواهبي وتنميتها.					
-34	ساعات الدوام الرسمي كافية لانجاز عملي بكفاءة.					
-35	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي.					
-36	أشعر بأن وظيفة أخصائي قواعد بيانات تحظى باحترام وتقدير المجتمع.					
-37	لدى المهارات والكفايات اللازمة لتوعية المجتمع المدرسي وتدريبه على الأنظمة المحوسبة					
-38	أمتلك المقدرة على استكمال ومتابعة الملف الإلكتروني للطالب في الأنظمة المحوسبة المعتمدة					
-39	لدى المهارة الفنية في استرجاع البيانات من قاعدة بيانات المدرسة بالتنسيق مع المشرف					

ملحق(5)

الاستبانة بصورتها النهائية

جامعة نزوى

كلية العلوم والآداب

قسم التربية والدراسات الإنسانية

أخصائيو قواعد بيانات،،،،،

تحية طيبة وبعد،،،،،،

<u>الموضوع: إستبانة " الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار "</u>

تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية بعنوان " الأمن النفسي وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائيي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار"، كمتطلب للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد النفسي من كلية العلوم والآداب بجامعة نزوى. وقد أعدت الباحثة لتحقيق هذا الغرض هذه الاستبانة.

لذا نرجو منكم التكرم بإبداء الرأي بوضع إشارة (√) في المكان المناسب لكل فقرة من فقرات الإستبانة، ونحن على يقين أن دقتكم وموضوعيتكم في الإجابة سيكون لها أثر كبير على مصداقية نتائج الدراسة. علما بأن معلوماتكم ستحاط بالسرية التامة، وسيقتصر استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن استجابتكم وتعاونكم

الباحثة: أمينة لشحري

أولا: البيانات الشخصية:

1- النوع الاجتماعي: ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر: ☐ 25 سنة فأقل ☐ 26-35 ☐ 36 -45 ☐ 46 سنة فأكثر

3- سنوات الخبرة كمعلم: ☐ 5 سنوات فأقل ☐ 6-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

4- سنوات الخبرة كأخصائي قواعد البيانات: ☐ سنة- سنتين ☐ أكثر من سنتين

5- المؤهل العلمي: ☐ دكتوراه ☐ ماجستير ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس

المجال الأول: الأمن النفسي						
م	الفقرة	كل الأحيان	معظم الأحيان	بعض الأحيان	نادرا ما يحدث	لا يحدث إطلاقا
1-	أفضل أن أكون بين زملائي في العمل على أن أكون لوحدي.					
2-	أشعر بأنني أتلقى قدرا كافيا من المديح والثناء قبل رئيسي.					
3-	أتكدر لفترة طويلة سبب الاهانة التي اتعرض لها في مواقف العمل.					
4-	أتقبل النقد الذي يوجه لي من قبل زملائي في العمل.					
5-	اشعر بالتفاؤل من مهام وظيفتي الحالية.					
6-	أعتبر نفسي عصبي المزاج أثناء تعاملي مع زملائي في العمل.					
7-	اشعر بالرضا عن ما أنجزه في وظيفتي.					

-8	اقلق على مستقبلي الوظيفي في الوظيفة الحالية.					
-9	أشعر بأنني عبء على الآخرين في أدائي في العمل.					
-10	احزن حينما تسوء الأمور في انجازي لمهامي في العمل.					
-11	أشعر أنني شخص ناجح في العمل أو الوظيفة.					
-12	أستطيع أن أعمل في انسجام مع الآخرين.					
-13	اخشي من سخرية زملائي لقلة خبرتي بالتقنيات الحديثة.					
-14	أشعر بأنني غير متكيف مع مهام وظيفتي الجديدة.					
-15	أشعر أنني أعمل في المكان المناسب لمؤهلي وخبرتي.					
-16	أثق بنفسي في مواجهة المواقف الجديدة في عملي.					
-17	أشعر أنني حققت طموحي الوظيفي في هذا العمل.					
-18	يضايقني إلحاح الإدارة والمشرفين على انجاز العمل بسرعة.					

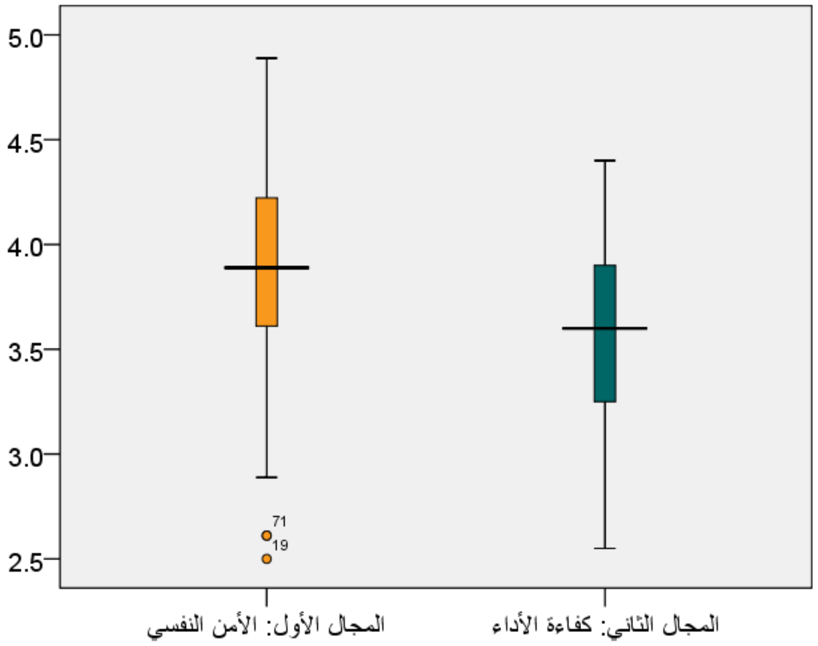
	المجال الثاني: كفاءة الأداء					
م	الفقـرة	كل الأحيان	معظم الأحيان	بعض الأحيان	نادرا ما يحدث	لا يحدث إطلاقا
-19	مشاركتي في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين أدائي الوظيفي					
-20	أسهمت قلة الإمكانات المادية في بيئة العمل في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي					
-21	حصولي على الترقية في مواعيدها يشجعني على أداء مسؤوليتي بكفاءة					

-22	اشعر بالرضا عن وظيفتي مما يدفعني إلى بذل مزيد من الجهد في العمل					
-23	استخدامي للتقنيات الحديثة أسهم في تحسين أدائي الوظيفي					
-24	أسهم فتور العلاقات الإنسانية بين زملاء العمل في انخفاض مستوى أدائي لعملي					
-25	ساعد تكليفي بالعديد من الواجبات في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.					
-26	مكان العمل لا يوفر لي الراحة الكافية لأداء مهام عملي.					
-27	سوء العلاقة بيني وبين الادارة يسهم في خفض مستوى أدائي الوظيفي.					
-28	تشجيع رؤسائي يدفعني لانجاز العمل بكفاءة.					
-29	تقيد الرؤساء بالأنظمة والتعليمات يعيق ابتكاري في العمل.					
-30	شجعني تقبل رؤسائي لمقترحاتي وآرائي على التجديد في أساليب العمل					
-31	ساعدتني عدالة نظام الحوافز على أداء عملي بصوره أفضل.					
-32	رؤسائي لا يدعمون توجهي لإبراز مواهبي وتنميتها.					
-33	ساعات الدوام الرسمي كافية لانجاز عملي بكفاءة.					
-34	راتبي يتناسب مع طبيعة عملي.					
-35	تحظى وظيفة أخصائي قواعد البيانات باحترام وتقدير المجتمع.					
-36	لدى المهارات والكفايات اللازمة لتوعية المجتمع المدرسي وتدريبه على الأنظمة المحوسبة.					
-37	أمتلك المقدرة على استكمال ومتابعة الملف الإلكتروني للطالب في الأنظمة المحوسبة المعتمدة.					
-38	لدى المهارة الفنية في استرجاع البيانات من قاعدة بيانات المدرسة بالتنسيق مع المشرف.					

الملحق(6)

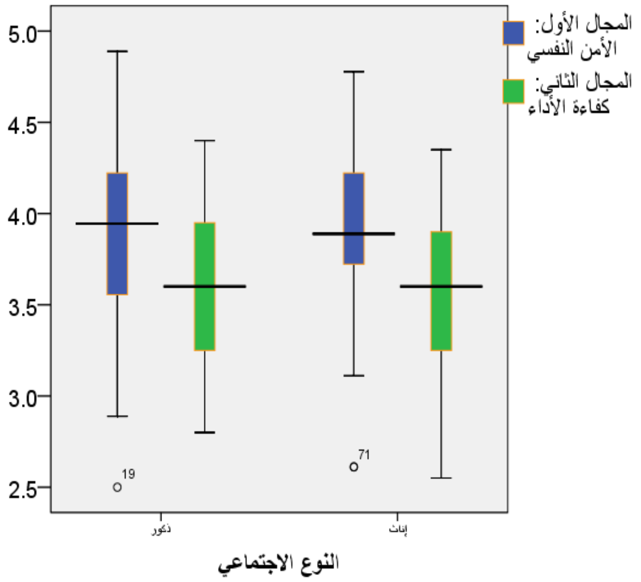
نتائج فحص اعتدالية توزيع الاستجابات

أ) اعتدالية استجابات العينة الإجمالية في مجالي الدراسة



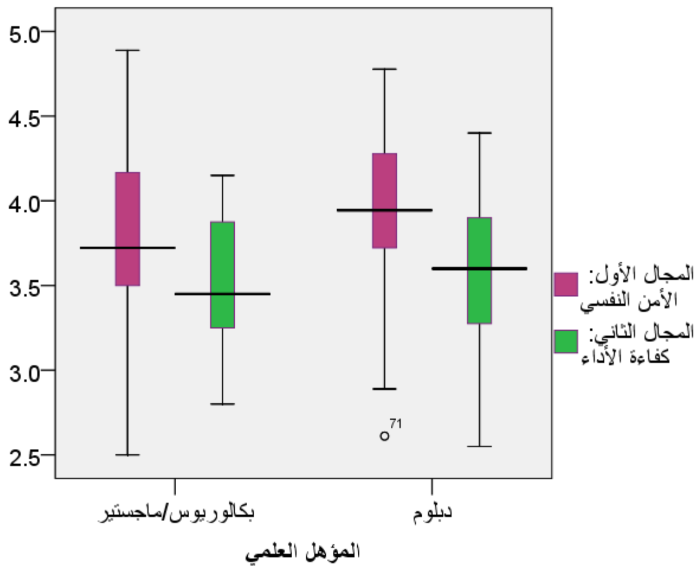
المجال	العدد	اختبار كلمنجروف-سيمرنوف			اختبار شبيارو-ويلك			الالتواء		التفرطح	
		القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	المعامل	الخطأ المعياري	المعامل	الخطأ المعياري
الأمن النفسي	140	.062	140	.200*	.986	140	.169*	-.377*	.205	.284	.407
كفاءة الأداء	140	.085	140	.015	.975	140	.011	-.247*	.205	3.57	.0358

ب) اعتدالية استجابات العينة الإجمالية في مجالي الدراسة وفق الجنس



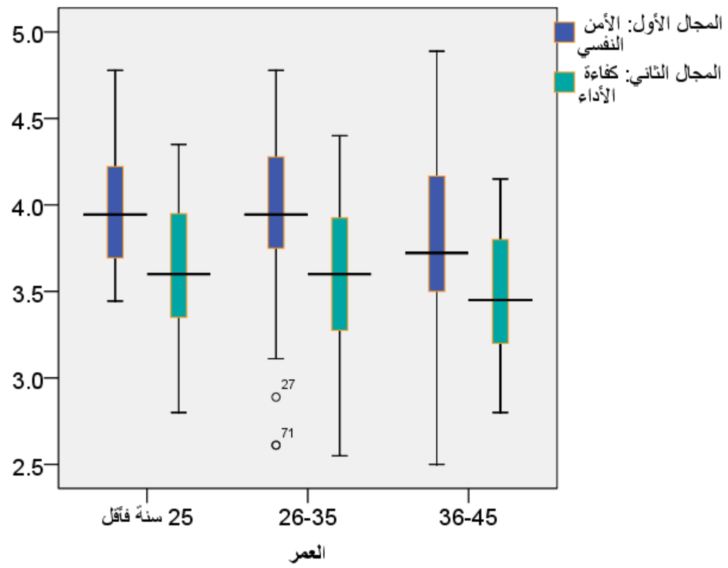
المجال	النوع الاجتماعي	العدد	اختبار كلمنجروف–سيمرنوف			اختبار شبيارو–ويلك			الالتواء		التفرطح	
			القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	المعامل	الخطأ المعياري	المعامل	الخطأ المعياري
الأمن النفسي	**ذكور**	**59**	**.098**	**59**	**.200***	**.978**	**59**	**.365***	**-.459***	**.311**	**.211**	**.613**
	إناث	**81**	**.097**	**81**	**.059***	**.976**	**81**	**.140***	**-.320***	**.267**	**.420**	**.529**
كفاءة الأداء	**ذكور**	**59**	**.110**	**59**	**.072***	**.966**	**59**	**.094***	**-.087***	**.311**	**-.955**	**.613**
	إناث	**81**	**.088**	**81**	**.186***	**.972**	**81**	**.071***	**-.354***	**.267**	**-.597**	**.529**

ج) اعتدالية استجابات العينة الإجمالية في مجالي الدراسة وفق المؤهل العلمي



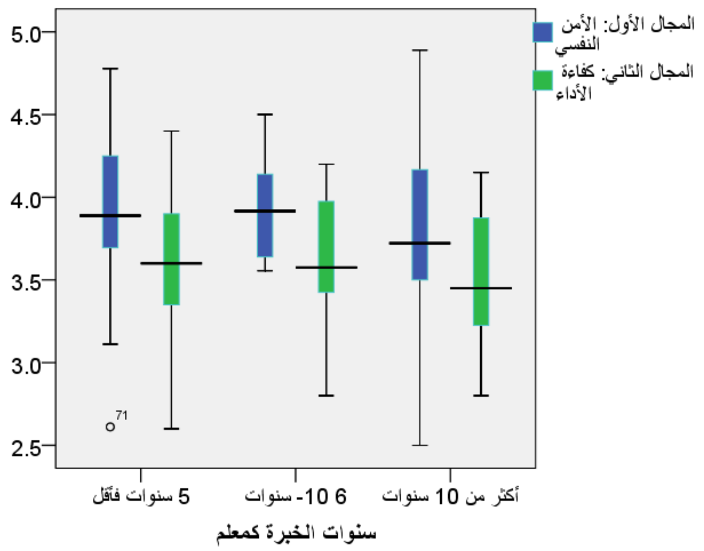
المجال	المؤهل العلمي	العدد	اختبار كلمنجروف–سيمرنوف			اختبار شبيارو–ويلك			الالتواء		التفرطح	
			القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	المعامل	الخطأ المعياري	المعامل	الخطأ المعياري
الأمن النفسي	بكالوريوس /ماجستير	40	.112	40	.200*	.968	40	.311*	-.051*	.374	.627	.733
	دبلوم	100	.095	100	.025	.973	100	.040	-.532	.241	.493	.478
كفاءة الأداء	بكالوريوس/ ماجستير	40	.128	40	.099*	.954	40	.106*	-.084*	.374	- .815	.733
	دبلوم	100	.087	100	.061*	.970	100	.023	-.319*	.241	- .723	.478

د) اعتدالية استجابات العينة الإجمالية في مجالي الدراسة وفق العمر



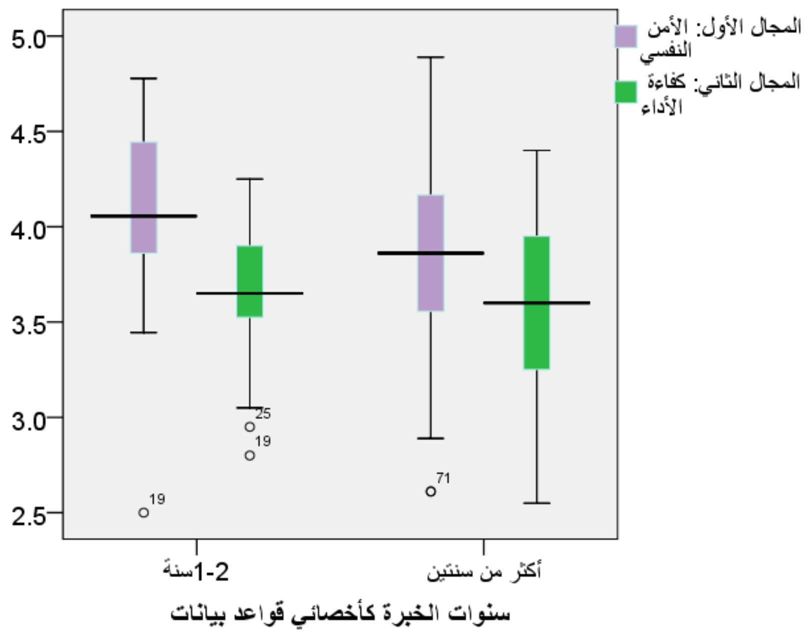
المجال	العمر / سنة	العدد	اختبار كلمنجروف–سيمرنوف			اختبار شبيارو–ويلك			الالتواء		التفرطح	
			القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	المعامل	الخطأ المعياري	المعامل	الخطأ المعياري
الأمن النفسي	25 فأقل	15	.148	15	.200*	.926	15	.239*	.68*	.580	-.412	1.121
	26-35	87	.108	87	.013	.970	87	.040	-.613	.258	.548	.511
	36-45	38	.105	38	.200*	.983	38	.830*	-.119*	.383	.402	.750
كفاءة الأداء	25 فأقل	15	.102	15	.200*	.969	15	.847*	-.153*	.580	-.369	1.121
	26-35	87	.101	87	.028	.964	87	.017	-.366*	.258	-.714	.511
	36-45	38	.101	38	.200*	.962	38	.220*	-.043*	.383	-.889	.750

هـ) اعتدالية استجابات العينة الإجمالية في مجالي الدراسة وفق سنوات الخبرة كمعلم



المجال	سنوات الخبرة كمعلم	الحجم	اختبار كلمنجروف–سيمرنوف			اختبار شبيارو–ويلك			الالتواء		التفرطح	
			القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	المعامل	الخطأ المعياري	المعامل	الخطأ المعياري
الأمن النفسي	5 فأقل	75	.089	75	.200*	.976	75	.158*	- .432-	.277	.479	.548
	6 -10	12	.130	12	.200*	.910	12	.215*	.513	.637	-.827-	1.232
	أكثر 10	39	.083	39	.200*	.983	39	.817*	- .223-	.378	.364	.741
كفاءة الأداء	5 فأقل	75	.100	75	.061	.972	75	.092*	- .340-	.277	-.559-	.548
	6 -10	12	.176	12	.200*	.927	12	.349*	- .491-	.637	-.286-	1.232
	أكثر 10	39	.115	39	.200*	.950	39	.081*	- .132-	.378	-1.04	.741

و) اعتدالية استجابات العينة الإجمالية في مجالي الدراسة وفق سنوات الخبرة كأخصائي



المجال	سنوات الخبرة كأخصائي	العدد	اختبار كلمنجروف-سيمرنوف			اختبار شبيارو-ويلك			الالتواء		التفرطح	
			القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	القيمة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية	المعامل	الخطأ المعياري	المعامل	الخطأ المعياري
الأمن النفسي	2-1	16	.172	16	.200*	.886	16	.048	-1.436	.564	3.282	1.091
	أكثر من 2	122	.058	122	.200*	.991	122	.653*	-.209*	.219	.050	.435
كفاءة الأداء	2-1	16	.217	16	.043	.925	16	.204*	-.682*	.564	.123	1.091
	أكثر من 2	122	.089	122	.018	.973	122	.016	-.217*	.219	-.798	.435

المخلص باللغة الإنجليزية

Abstract

Emotional security and its relationship to efficient performance of database specialists at Dhofar schools

By

Amina Mustahil Said AL- Shahry

Supervised by

Prof.Dr. Abdul Razak Fadel al-Qaisi

The aim of this study was to investigate the Emotional security and its relationship to efficient performance of database specialists at dhofar schools. The population of the study consisted of (140) database specialists at dhofar schools. To achieve the objectives of the study the researcher used the Descriptive Relational method. To answer the questions of the study the researcher calculated the averages, standard deviations, and Pearson correlation coefficient, ANOVA.

The study reached the following results:

1- Levels of Emotional security among teachers of governmental schools in dhofar who were appointed as database specialists are relatively high.

2- Levels of job performance efficiency among teachers of governmental schools at dhofar who were appointed as database specialists are relatively high.

3 - The study found there is a direct correlation statistically significant elevated at the level of significance ($\alpha<0.05$) between levels of psychological security of databases specialist and between levels of performance efficiency of their duties.

4- There were statistically significant differences at the level ($\alpha<0.05$) in the levels of Emotional security of database specialists at dhofar governmental schools which can be attributed to differences in qualifications for the Diploma holders compared Bachelor / Master holders.

5 -No statistically significant differences at the level ($\alpha<0.05$) in the levels of Emotional security of database specialists at dhofar schools which can be attributed to differences in: gender, age, different number of years of experience as a teacher, and the number of years of experience as database specialists.